



Честь фабричной марки

В магазине «Одежда» нашего города нередко можно услышать:

— Скажите, а у Вас есть платья Переславской фабрики?

Не удивляет уже и ответ продавщицы:

— Были. Но сейчас нет.

Нет — это не потому, что швейная фабрика мало выпускает продукции, не справляется с планом, Это для швейников перестало быть проблемой. Нет — потому, что швейные изделия с маркой местной фабрики пользуются большим спросом. Не залёживаются они на полках магазинов Ярославля, Рыбинска, Углича.

А совсем недавно...

— Всего два-три года назад, — говорит директор фабрики В. Н. Костылёва, — мы буквально не знали, что делать с браком: он достигал пятидесяти процентов, и, конечно, брать такую продукцию мало было желающих.

— Что же произошло?

— Очень многое, — говорит Вера Николаевна. — Ведь брак — результат низкой производственной и технологической дисциплины. А дисциплину, как мы убедились, нельзя насаждать одними приказами. И мы обратились к коллективу, самим рабочим доверили решать вопросы дисциплины и качества. Ведь у каждого из них есть своя рабочая гордость, но не у каждого было чувство ответственности за честь фабричной марки.

Его нужно было пробудить, а кто это может сделать, как не коллектив, его организованная воля. Вот и начали с разговора в бригадах о тех, кто нарушает дисциплину, кто за общий счёт пытается спрятать свой брак. Раз поговорят, два, мало — три, проработают в коллективе нерадивого, глядишь, он исправляется, становится другим.

Были, конечно, работницы, которые и от мнения коллектива отмахивались. Вспоминается случай с Анной Ивановной Гушиной. Она систематически нарушала дисциплину, нормы выработки не выполняла, тянула всю бригаду. Её обсуждали подруги, давали советы, помогали — она своё. Коллектив потребовал от администрации перевести Гушину на ниже оплачиваемую работу, И что же? Через некоторое время стала просить восстановить её на прежней работе, дала слово исправиться. Теперь она и нормы перевыполняет, и качество изделий значительно лучше.

— Кстати, уж коль речь зашла о качестве, — говорит Вера Николаевна, — следует сказать, что в улучшении его много помог и опыт, который мы переняли на родственных предприятиях совнархоза. Это — введение рабочего самоконтроля. Раньше работница, выполняя свою операцию, не обращала внимания, как выполнена предыдущая. Брак вскрывался уже ОТК в готовом изделии. Сейчас ни одна швея не начнёт свою операцию, не проверив, как выполнена предыдущая. Таким образом, брак вскрывается в процессе работы и тут же устраняется.

А кроме рабочего самоконтроля, на фабрике разработан график смотра качества изделий инженерно-техническими работниками. Результаты смотра тут же обсуждаются в бригадах, по местному радиоузлу передаются замечания, советы.

Параллельно с этим шла борьба за повышение и общей культуры производства. Грязь в цехах, захламлиенность рабочего места — бич любого предприятия, а швейного в особенности. И в этом вопросе нужен был не приказ администрации, а разум коллектива. И он нашёл мудрое решение: каждому содержать рабочее место в чистоте, а раз в неделю делать генеральную уборку цеха.

На первых порах у новых начинаний всегда есть противники. Так и на этот раз нашлись отдельные работницы, которые острили:

— У нашего директора, мол, средств не хватает на уборщицу.

— А теперь?

— Таких уже нет. Посмотрите в любом цехе — нитку никто не бросит на пол, а в пятницу, после вечерней смены, все, как один, берутся за мытьё полов, окон, рабочих мест...

— Словом, — подхватываю мысль Веры Николаевны, — борьба за чистоту стала привычной, необходимой потребностью каждого. Теперь приказы директора не нужны?

— Как сказать? — говорит Вера Николаевна, — приказы нужны, но не для административных взысканий, таких за четыре месяца не было, а для того, чтобы отметить передовиков, предоставить отпуск учащейся молодёжи, о повышении в должности работницы... Ведь люди растут...

Да, люди на фабрике растут. Взять хотя бы Аню Корнилову. Несколько лет назад она поступила сюда ученицей швей-мотористки, а сейчас — это лаборант-портниха, учащаяся заочного швейного техникума. Здесь же получила специальность и выросла до лаборанта Галя Богданова, заочница четвёртого курса техникума. С ней вместе в техникуме учатся Люся Трубохина и Люда Корчагина, которые, получив специальность на фабрике, сейчас работают браковщиками.

А вот Нина Судакова со школьной скамьи пришла на производство, хорошо освоила специальность. У неё оказались и замечательные организаторские способности. Она — учащаяся четвёртого курса техникума, работает мастером участка.

И таких, как она, выросших на производстве и ставших руководителями участка или работающих в лаборатории, немало. Из них 12 человек учатся заочно в техникуме, а Людмила Трофимова уже получила диплом.

Причём тему дипломной работы она взяла из жизни своей фабрики — «Переход от однофасонного к многофасонному секционному процессу при массовом пошиве». Здесь же, на фабрике, её разработка будет внедряться в производство.

Рабочие учатся не только в техникуме, но и непосредственно на производстве. Здесь два раза в месяц все без исключения занимаются в экономической школе, два раза посещают политзанятия. Таким образом, один час в неделю они посвящают учёбе. В процессе труда и учёбы швейники учатся жить и работать по-коммунистически. Уже 43 человека завоевали почётное звание ударников коммунистического труда.

В Книге трудовой славы горкома и горисполкома мы видим имя лучшей представительницы швейников, ударника коммунистического труда Софьи Сергеевны Лохмановой. Двадцать восемь человек к дню 1-е Мая награждены Почётными грамотами, тринадцать — занесены на фабричную Доску почёта.

Это наши лучшие люди. На них коллектив держал равнение на предпраздничной вахте и одержал трудовую победу, 23 апреля он рапортовал о выполнении четырёхмесячной программы по выпуску валовой продукции, а к дню 1 Мая дал её дополнительно (по нормативам стоимости обработки) на 6,5 тысячи рублей.

И ещё показатель: первосортной продукции выпущено на 1,5 процента больше, чем предусмотрено планом, а себестоимость изделий снижена на 48,8 тысячи рублей.

Замечательные итоги!