



В начале перемен

Переславское производственное объединение «Славич» оказалось в минувшем году на грани экономического кризиса. Производство лихорадило, ряд изделий не был аттестован на высшую категорию качества. Непропорционально производительности труда росла заработная плата. Другими словами, коллектив начал проедать заработанное. Произошёл разрыв между отраслевой наукой и производством. И последней каплей в этом море проблем стала социальная. Но сегодня обстановка в коллективе кардинально изменилась. Первый квартал года закончен успешно, выполнены планы по всем технико-экономическим показателям. И в канун своего профессионального праздника — Дня химика — работники «Славича» выходят на утраченные было рубежи. Что же произошло с коллективом? Об этом корреспондент газеты «Северный рабочий» А. Коркин беседует с директором объединения И. Ф. Анюховским.

— Иван Филиппович, каким способом, какими методами коллектив вашего предприятия сумел стабилизировать положение и набирает обороты?

— Только одним методом — экономическим. С первого января коллектив перешёл на арендные отношения, взяв у министерства все средства производства в аренду. Это и создало основу нового хозрасчётного механизма, который позволил за короткий срок оживить долгие годы неиспользованные резервы. В результате уже за первый квартал дополнительно к плану удалось выпустить продукции более чем на два миллиона рублей, товаров народного потребления более чем на четыре миллиона.

Хочу особо подчеркнуть, достижение таких производственных и экономических результатов не самоцель. И ранее «Славич» выполнял и перевыполнял планы, имел дополнительную прибыль, получал положенные в таком случае знамёна. Но работал коллектив, будем говорить, на дядю. Заработанное уходило в резерв министерств и ведомств, а сам коллектив оставался просителем, вымаливая у вышестоящих организаций средства на все свои нужды. Теперь же изменилась ситуация, и государство во главу угла поставило заботу о каждом конкретном человеке.

Перечислив фиксированные платежи в бюджет, в фонд министерства, коллектив только в первом квартале этого года сумел дополнительно положить на свой счёт на развитие производства 462 тысячи рублей и свыше полумиллиона в фонд социального развития. А это новые квартиры, места в детских дошкольных заведениях, дополнительные льготы работающим и членам их семей. Стоит сказать и о том, что за первый квартал реальная заработная плата выросла по сравнению с тем же периодом прошлого года почти на сорок рублей. И это всё коллектив заработал сам!

— Говоря об изменении обстановки, ориентации производства на запросы и социальные нужды людей, вы имеете в виду всё объединение. Но объединение — это четыре тысячи работающих, десятки цехов. Не случится ли так, что заработанное одним цехом будет употреблено другим?

— Другими словами, не будет ли нарушен принцип социальной справедливости? Могу сказать: нет. Каждое производство, каждый цех, бригада имеют свои лицевые счета, на предприятии действует чековая форма учёта затрат и так далее. Словом, все атрибуты арендной организации труда и справедливого распределения присутствуют и действуют. Приведу пример. В производстве № 2 в первом квартале остался остаточный доход почти в 300 тысяч рублей. Прекрасно трудится коллектив этого производства, которым руководит умелый руководитель, много лет отдавший «Славичу», В. М. Ширяев. Люди используют эти доходы на свои социальные нужды.

Более 200 тысяч рублей остаточный доход у наших энергетиков. Они на заработанные средства заказывают техническую документацию на строительство жилого дома. Опять же подчеркну: сам коллектив заработал, сам решает, куда истратить.

О других социальных проблемах следует сказать особо. Город растёт, и усугубляется транспортная проблема. Чтобы добраться в Москву, Ярославль, другие города области и страны, приходится пользоваться только услугами автотранспорта, который уже не обеспечивает возрастающих потребностей людей. Поэтому существует проект организации железнодорожного сообщения с Москвой и другими городами. «Славич» будет финансировать строительство железнодорожных платформ на станции Берендеево.

Решается проблема бесплатного питания работающих по сменному графику. Необходимо заработать средства для того, чтобы бесплатно содержать детей работников в детских садах и яслях. Немало средств потребует программа «Здоровье». Сейчас у нас строится стадион, двухэтажное здание для занятий в секциях, парашютная вышка, освещённая тропа здоровья.

— Мы в нашем разговоре ушли больше в социальную сферу, хотя понятно, без неё нет развития производства, производственных отношений, не может быть создан крепкий коллектив. Но на арендном пути, видимо, встречаются не только розы, но и шипы. Что мешает объединению на сегодняшний день, что на ваш взгляд требует совершенствования?

— Естественно, проблем у коллектива в сфере организации производства хоть отбавляй. Но необходимо их разделить на две категории: внешние и внутренние. Начнём с первых.

В стране сложилась неуправляемая система обеспечения материально-техническими ресурсами. О каком ритме производства можно вести речь, если пять месяцев потребовалось только для того, чтобы под текущий план добиться фондов на продукцию, которая в госзаказе? Это полиэтилен для основы фотобумаг, смола ПЭТФ для изготовления магнитных лент.

Будем откровенны, мы становимся деловитей. Раньше такие срывы в поставках сырья оставались безнаказанными. Считалось «неудобным» требовать с министерства. Но, простите, кому такая мягкость нужна? В этом году впервые за всю историю «Славича» мы выставили штрафные санкции Минхимпрому на 708 тысяч рублей. Как говорится: «дружба дружбой, а табачок — врозь». Сейчас наша коммерческая служба работает над переходом на прямые договора гарантированного обеспечения сырьём и материалами с учётом ускоренных темпов роста производства.

Ещё одна «внешняя» проблема — взаимоотношения науки и производства. Научные разработки для фотобумажного производства ведутся в Ленинграде и Шостке, для магнитных лент в Казани. Это и далеко, и неэффективно. Цели и задачи у науки и производства разные. Мы попытались объединить усилия «Славича» и филиала ГосНИИхимфотопроекта. На сегодня наша идея не нашла поддержки у коллектива института. Поэтому приходится с внешней стороны орбиты переходить на внутреннюю. На базе центральной лаборатории объединения, ряда функциональных отделов начинаем создавать хозрасчётные комплексные лаборатории по направлениям, творческие коллективы, выполняющие работы для нужд объединения, разрабатывающие новые виды продукции и технологию. Все эти лаборатории объединения объединяются в одно структурное подразделение «Научно-технологический центр». Надеемся, появятся новые сорта чёрно-белых и цветных фотобумаг, не уступающие по качеству зарубежным образцам, магнитные ленты, компакт-кассеты, магнитные диски для компьютеров и многое другое.

Ну и самые главные — это внутренние проблемы. Центральная из них — психологическая перестройка людей. Эта огромная задача стоит перед администрацией, партийной организацией, профсоюзом, комсомолом, советом трудового коллектива. И решение её видится только через дальнейшую демократизацию всех отношений, экономические методы руководства. Плоды этих приоритетов уже видны. Быстро прививается чувство хозяина у каждого работника. Радуют деловые предложения по совершенствованию производства рабочих котельной цеха теплопароснабжения, поливных цехов, кооператива «Металлист» и многих других. Люди несут ответственность за основные и оборотные фонды, выполнение госзаказа, качество продукции, производственную дисциплину. Но в этом ещё немало нерешённых вопросов, ещё не каждый стал хозяином на своём рабочем месте. Но мы надеемся, что уже в ближайшее время арендатором станет не начальник цеха, производства с административным аппаратом управления, а коллектив арендного, кооперативного подразделения, возглавляемый советом или правлением трудового коллектива или членом кооператива.

— Что ж, будем надеяться, что всё рассказанное вами воплотится в жизнь в самом ближайшем будущем. И пользуясь возможностью, в канун вашего профессионального праздника хочется поздравить ваш коллектив с Днём химика, новых вам успехов!