

ПЕРВЫЙ ОПЫТ РАБОТЫ ПО-НОВОМУ КОЛЛЕКТИВА ВОЛГОГРАДСКОГО МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ЗАВОДА „КРАСНЫЙ ОКТЯБРЬ“

ПРОШЛО четыре месяца работы коллектива завода «Красный Октябрь» по новой системе планирования и экономического стимулирования. Этот сравнительно небольшой срок был для нас, металлургов, своеобразным испытанием на зрелость, на умение оперативно и верно сориентировать свои хозяйственные действия с задачами, поставленными сентябрьским Пленумом ЦК КПСС, а затем и XXIII съездом партии.

И вот подведены итоги работы за первый квартал, итоги нашего эксперимента, нашего опыта. Они вполне обнадеживающие. Задания по всем показателям успешно выполнены. Реализация товарной продукции составила 104,2 процента, объем продукции к соответствующему периоду прошлого года возрос на десять с половиной процентов

при плане 4,8. Прибыль завода превысила плановую на 314 тысяч рублей. Выдержаны сортамент изделий, сроки кооперированных поставок.

Улучшились и те показатели, которые теперь планирует сам завод. В частности, почти на два процента снизилась себестоимость продукции, значительно улучшено качество стали и проката.

Следует подчеркнуть, что эти результаты достигнуты в сложных условиях неритмичного материально-технического снабжения.

Анализируя труд многотысячного коллектива нашего предприятия, приходишь к выводу: решающую роль в увеличении выпуска продукции, в борьбе за ее качество играют новые формы планирования и экономического стимулирования.

ЭТО НАЧИНАЛОСЬ ТАК

С ПЕРЕХОДОМ на новую систему планирования и материального стимулирования важно с первых дней достигнуть практического результата: увеличить доходы государству, заводу, каждому трудящемуся. Наш коллектив в определенной мере решил эти поставленные задачи. Но ошибается тот, кто думает, что замена старой системы новой — довольно легкий процесс. Наоборот, требуется тщательная подготовительная работа, охватывающая все стороны производственной и хозяйственной деятельности.

Нами прежде всего было организовано широкое обсуждение решений сентябрьского Пленума ЦК КПСС среди всего коллектива на специальных совещаниях, партийных собраниях, партийно-хозяйственных активах. Когда принципиальные положения новой системы, их глубокий смысл станут понятны каждому работнику, тогда будет возможен переход на работу по-новому, будет обеспечен успех выполнения государственного плана.

На «Красном Октябре» разработаны и внедрены комплекс организационных и практических вопросов, необходимых для перехода на новую систему планирования и экономического стимулирования. Начали с анализа возможностей и условий перехода. Нам способствовало то обстоятельство, что в семилетке завод обеспечил высокую рентабельность производства, достиг уровня технико-экономических показателей, позволяющего перейти на новую систему.

Много времени было отдано разработке уточненного плана на 1966 год, предусматривающего более высокие задания, способствующего созданию поощрительных фондов.

Сама разработка плана включала в себя: установление новых заводских показателей, определение размеров поощрительных фондов и нормативов для их создания, новых оценочных показателей работы цехов и служб завода, величин поощрительных фондов для этих подразделений. Были подготовлены и новые предрешенные положения, системы для поощрения рабочих и инженерно-технических работников по новым оценочным показателям. Экономисты предприятия провели предварительные сравнительные расчеты хозяйственной деятельности цехов и служб в старых и новых условиях, подготовили проекты различных нормативов.

Составление более высоких плановых заданий требовало прове-

дения глубокого анализа резервов производства, их выявления, подсчета экономической эффективности. Ведь из дополнительных прибылей можно было образовать поощрительные фонды, заинтересовать всех работников в результатах своего труда.

В процессе перехода постоянно вставали все новые и новые вопросы, требовавшие своего разрешения. Зачастую эти вопросы были тесно связаны друг с другом, требовали комплексного решения.

По-новому организовывалась отгрузка готовой продукции, а следовательно, и работа всех служб по оформлению расчетных документов. Ведь сейчас поступление средств от потребителей нашей продукции шло непрерывно, по мере выполнения плана по реализации.

Особенно трудоемким делом оказалась разработка новых оценочных показателей для цехов. Для них установлены такие же показатели, как и для завода: объем реализованной продукции, прибыль, рентабельность, фонд заработной платы, размер фонда материального поощрения и основная номенклатура. Каждому цеху, независимо от того, выпускает он готовую продукцию или полуфабрикаты, выданы плановые задания по всем вышеуказанным показателям. Расчет объема реализации проведен, исходя из выпуска продукции в натуральном выражении и действующих оптовых цен.

Для установления уровня рентабельности по каждому цеху разработаны нормативы основных и оборотных фондов, годовой фонд материального поощрения. Отчисления от прибыли в этот фонд производятся ежеквартально по итогам работы.

Только этот перечень дел, связанных с переходом, говорит сам за себя. Можно лишь радостно отметить, что труд всего коллектива, и особенно работников экономической службы, увеличился успехом. Ведь на эти правильные критерии новых планов — значит, заложить фундамент успеха. Объективные планы становятся движущей силой развития производства, рационального использования материальных и трудовых затрат.

Работа в новых условиях потребовала совершенно иной организации практической деятельности коллектива по выполнению производственных заданий, широкого вовлечения масс рабочих и инженерно-технических работников в экономическое производство. Усилия рабочих и служащих сводятся теперь к обеспечению максимальной эффективности труда,

Хозяйственная

Б ЛИЗИТСЯ ДЕНЬ, когда наш комбинат перейдет на работу по новой системе планирования и экономического стимулирования.

Переход на новую хозяйственную систему — дело сложное, требующее серьезного внимания и научного подхода и действительности. Мы должны уже сегодня тщательно продумать все детали

этого перехода, чтобы с первых дней работы по-новому быть готовым ко всяким неожиданностям.

Новая система экономического стимулирования — удел не только экономистов, партийных и хозяйственных работников, это кровное дело всех металлургов от директора комбината до рабочего. Группа работников Магнитогорского металлур-

производства. Это главное в работе по новой системе планирования и материального стимулирования.

Взять хотя бы вопрос повышения производительности труда. Для создания условий по опережающему росту производительности труда по сравнению с ростом зарплаты на заводе разработан комплекс мероприятий, направленных на дальнейшее повышение производительности труда за счет совершенствования производства, улучшения технического нормирования и создания более стимулирующих систем оплаты.

В новых условиях численность персонала не является лимитирующим показателем для завода и для цехов, руководители предприятия сами решают этот вопрос. Наше предприятие взяло курс на механизацию и автоматизацию производственных процессов и высвобождение за счет этого 300 человек, которые будут направлены на другие участки и в новые цехи. Большую надежду мы возлагаем на совмещение профессий. Ведь рабочие теперь материально заинтересованы в этом. Им выплачивается 30 процентов от тарифной ставки высвобожденного человека.

Особое внимание уделено научной организации труда, разработке и внедрению планов НОТ. На заводе создано 35 творческих бригад, которые подготовили 20

планов НОТ. Ими охвачено свыше 300 рабочих мест. Планы включают 287 мероприятий, внедрение которых дает условно годовую экономию почти в полтора миллиона рублей, 103 мероприятия уже внедрены, из них в первом квартале этого года — 60 мероприятий с экономическим эффектом 686 тысяч рублей. Планы НОТ предусматривают ликвидацию потерь рабочего времени, совмещение профессий, улучшение организации и условий труда и т. д. На предприятии организован кабинет по научной организации труда, разработаны методические пособия. Причем творческие бригады созданы не только в производственных цехах, но и во многих отделах заводоуправления.

Была перестроена работа общественных бюро экономического анализа и технического нормирования. Экономисты-общественники получили методические указания по проведению своей деятельности. Были составлены новые планы их работ с учетом возникших на предприятии изменений, обновлена и усовершенствована наглядная агитация. Сейчас плакаты и лозунги, вывешенные повсеместно, раскрывают смысл новых показателей, указывают резервы производства, источники роста производительности труда и заработной платы.

ТЕОРЕТИЧЕСКИ И ПРАКТИЧЕСКИ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ расчеты, глубокий экономический анализ производств и предстоящих дел, организационные и идейно-воспитательные меры, принятые в период подготовки к переходу предприятия на новые условия работы, сыграли свою мобилизующую роль. В январе коллективы большинства цехов выполнили план по всем установленным показателям. Лишь листопрокатчики и работники цеха ширпотреба не сумели выполнить объем реализованной продукции, да и то, в основном, по не зависящим от них причинам. Цех ширпотреба, например, отгрузил основную массу продукции в конце месяца, в результате чего подал больше недовыполнение плана. По старой системе этого не было бы, так как готовая продукция, сланная на склад, засчитывалась в план.

В первом месяце мартеповский цех № 2 допустил резкое увеличение потерь от брака, что удорожало себестоимость продукции и привело к невыполнению плана по прибылям. Отдельные срывы цехов насторожили руководителей завода, партийную и профсоюзную организации. Были проанализированы причины срывов. Выяснилось, что не все поняли принципиальные отличия новой системы от старой, а кое-кто из ИТР не хотел изменять свои формы и методы работы. Пришлось одним по-доброму поправлять, учить умению согласовывать свои действия с происшедшими на заводе изменениями, других приглашать на нелицеприятные разговоры, убеждать, а то и обязывать.

Итоги января обнажили узкие места в нашей подготовке к работе по-новому. Прежде всего мы увидели, что нужно еще и еще повышать экономические знания всех работающих, изо дня в день вести разъяснения принципиальных положений новой системы

планирования и материального стимулирования, четко довести до сознания каждого работающего ее преобразующий смысл, ее цели и выгоды.

Главным итогом анализа работы за первый месяц было решение всемерно улучшать экономическую подготовку кадров. В цехах созданы экономические школы, посещение занятий в которых стало обязательным делом всех рабочих и служащих. Для ИТР организовали университет технического прогресса; для экономистов, плановиков, финансистов — специальные курсы по повышению теоретической и экономической подготовки. К тому же многие из них получили индивидуальные задания по актуальным проблемам совершенствования производства.

Подлинной школой хозяйствования стали экономические конференции. В конце прошлого года была проведена конференция по повышению рентабельности производства. В марте текущего года состоялась конференция по научной организации труда. На ней было обсуждено семь докладов, касающихся опыта разработки и внедрения планов НОТ, механизации и автоматизации трудоемких и тяжелых работ, совершенствования организации и механизации управленческого труда и т. д.

В ходе этих конференций было выдвинуто свыше 700 предложений, реализация которых позволит увеличить план по прибылям на 815 тысяч рублей, высвободит около 300 рабочих и служащих.

Первые трудности для коллектива стали хорошей школой. На недостатках учились и рабочие, и инженерно-технические работники. Стимулирующим началом в приобретении больших экономических знаний стала и сама новая система. Ведь она требует совершенно новых методов хозяйствования. Например, выполнение плана по реализации продукции в

корне меняет старые отношения к вопросам сбыта, оформления документов, отгрузки, комплектации. Сейчас важно знать и адрес потребителя, и расходы времени на транспортировку продукции, на пересылку документов, и многое другое. Все это усложняет производственную деятельность предприятия, но в то же время позволяет ежедневно, ежечасно быть в курсе положения дел с реализацией продукции.

Или возьмем показатель прибыли, но не просто сумму прибыли, а прибыль, увязанную с рентабельностью, и не просто рентабельностью в том понимании, какой она была раньше, — отношение суммы прибыли к затратам на производство, — а в новом, как отношение прибыли к среднегодовой стоимости производственных фондов и оборотных средств (эта формулировка родилась вместе с новой системой, с вводом налога на производственные фонды). Материально заинтересованный в конечных результатах хозяйственной деятельности предприятия, каждый труженник следит сейчас за тем, какой ценой получена прибыль, какие фонды у предприятия и рационально ли они используются.

В лучшем использовании фондов в новых условиях заинтересован весь коллектив, так как от этого зависит уровень рентабельности и, стало быть, величина фонда материального поощрения. Если раньше была тенденция приобрести оборудования как можно больше, порою без учета потребности в нем, то теперь такая деятельность прямо отражается на результатах работы. Ведь налог с производственных фондов взимается независимо от того, эксплуатируются эти фонды или нет. Кто же потеряет теперь бездействующие станки и механизмы?

Прибыль как показатель объединяет в себе комплексно и задачи улучшения использования материальных затрат, затрат труда, повышения качества продукции, снижения непроизводительных расходов, увеличение выпуска более рентабельной продукции и т. д. Вопросы получения максимальной прибыли в одинаковой мере касаются основного производства, снабжения, работы всех служб. Многообразие вопросов, которые приходится разрешать при переходе на новые условия работы, требуют основательных знаний экономики, умения глубоко анализировать ход производства. Именно поэтому экономическая учеба приобретает сейчас первостепенное значение.

Интерес к новой системе огромный. Уже сам этот факт накладывает на коллектив завода повышенную ответственность за исход эксперимента. Характерно, что люди поняли это, а энтузиазмом выполняют самые сложные задания, не считаясь с трудностями, выпавшими на долю первопроходцев.

Если раньше большие нарекания вызывала служба отдела сбыта, то теперь этого не наблюдается. А все потому, что сейчас каждый работник этого отдела стремится вовремя отгрузить продукцию потребителю, оформить документы, чтобы внести свою лепту в выполнение плана по реализации, в получение дополнительной прибыли, а следовательно, и надбавки к своей зарплате в виде премий.