Վ. Ն. ԳՈՒԴԿՈՎ

ԳՅՈՒՏԱՐԱՐՆԵՐԻ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՌԱՑԻՈՆԱԼԻԶԱՏՈՐԱԿԱՆ ԽՄԲԱԿՆԵՐԸ

Թարգմ. [illegible]. ՓԱԼԱՆՋՅԱՆ

Հրատարակություն ՀՕՄԽ-ին կից Գյուտարարների

ԵՐԵՎԱՆ 1935 Թ.

Վ. Ն. ԳՈՒԴԿՈՎ

ԳՅՈՒՏԱՐԱՐՆԵՐԻ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՌԱՑԻՈՆԱԼԻԶԱՏՈՐԱԿԱՆ ԽՄԲԱԿՆԵՐԸ

Թարգմ. Ս. ՓԱԼԱՆՋՅԱՆ

Հրատարակություն ՀԺՏԽ-ին կից Գյուտխորհրդի

ՅԵՐԵՎԱՆ 1935 Թ.

Տեխ. խմբագիր և սրբագրիչ՝ Ռ. ՀԱԽՎԵՐԴՅԱՆ

ՊԵՏՀՐԱՏԻ ՏՊԱՐԱՆ, ԵՐԵՎԱՆ

Գլավլիտ № 219   Պատվեր № 097   Տիրաժ 1000

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Կապիտալիստական յերկրների գյուղատնտեսությունից տարբերվող խորհրդային գյուղատնտեսությունը հանդիսանում է հարյուր-հազարավոր առաջավոր բանվորների, կոլտնտեսականների, հարվածայինների և տեխնիկների մասսայական շարժում:

Սոցիալիստական կարգերը ստեղծել են պայմաններ, վորոնց ընթացքում հայտնագործվում են շատ և շատ հազարավոր աշխատավոր մարդկանց տաղանդներ և ընդունակություններ:

Յերբեք և վոչ մի տեղ չի յեղել գյուղատնտեսության այդպիսի մեծ զարգացում, աշխատավոր մասսաների այդպիսի մասնակցություն գյուղատնտեսության գործում, ինչպես մեր յերկրումն է: Յեվ դա հասկանալի յե:

. . . «Յեթե կապիտալիզմի պայմաններում բանվորը գործարանի վրա նայում է, վորպես [illegible]ի վրա, ապա խորհրդային իրավակարգում բանվորը գործարանի վրա արդեն չի նայում վորպես բանտի, այլ գործարանը ընդունում է իբրև իր սրտին մոտիկ, հարազատ գործ, վորի զարգացման և բարելավման հարցում խիստ շահագրգռված է: Հազիվ թե կարիք կա ապացուցելու, վոր բանվորների այդ նոր վերաբերմունքը դեպի ձեռնարկությունը, բանվորների դեպի ձեռնարկությունը տածած այդ մոտիկության զգացումը խոշոր շարժիչ է մեր ամբողջ արդյունաբերության համար:

Այս հանգամանքով պետք է բացատրել այն փաստը, վոր արտադրության տեխնիկայի և արդյունաբերության կազմակերպիչների ասպարեզում որեցոր աճում է [illegible] գյուղատարաբների թիվը:

(ՍՏԱԼԻՆ, զրույց ամերիկյան 1-ին պատգամավոր. հետ):

Մեր առաջնորդի այդ նշանակալից մտքերի ապացույցը կարող է հանդիսանալ գյուտարարների Ընկերությունը։

Ընկերությունը 1934 *թ. սկզբին ընդգրկում էր* 725 *հազար ռացիոնալիզատորներ և գյուտարարներ։ Նրանցից* $70^{0}/_{0}$*-ը բանվորներ են։*

Ընկերությունը ունի գրեթե բոլոր միջին և խոշոր ձեռնարկներում, խորհտնտեսությունների մեծ մասում և ՄՏԿ-ներում իր բջիջները։

Ընկերության առանձին բջիջները աճել են և դառել ռացիոնալիզատորների ու գյուտարարների բազմահազար կոլլեկտիվներ։

Մոսկվայի էլեկտրոկոմբինատը ունի 5 *հազարից ավելի ընկերության անդամներ։*

Խարկովի Շոգեքարշային գործարանը մոտ 4 *հազար Ընկերության անդամներ։*

Ընկերության մեջ ընդգրկվածների հիմնական մասսան դեռ ռացիոնալիզատորներն են։ Սակայն դա վոչ մի դեպքում չի նվազեցնում Ընկերության նշանակությունը, չի պակասեցնում նրա դերը մեր տեխնիկայի զարգացման գործում։

Ռացիոնալիզատորների և գյուտարարների նշանակությունը տեխնիկայի համար մենք քննարկում ենք վոչ թե պատենտով, վոչ թե նվաճումների վկայականով, այլ նրանց պրակտիկ օգտակար ռացիոնալիզատորական շինարարության համար։

Ռացիոնալիզատորների գործը, վորոնք կատարելագործում են արտադրության տեխնիկան, բացարձակապես մեծ է և կարևոր յուրաքանչյուր ձեռնարկի, խորհտնտեսության և ՄՏԿ-ի համար։

Առանձնապես կարևոր է դառնում ռացիոնալիզատորների դերը նոր տեխնիկայի և նոր ձեռնարկությունների յուրացման շրջանում։ Ռացիոնալիզատորը, յուրացնելով տեխնիկան, լավացնում է նրան, բաց է անում նոր հնարավորություններ աշխատանքի արտա—

գործունեությունը բարձրացնելու, արտադրանքի ինքնարժեքը իջեցնելու և նրա վարկը բարձրացնելու համար։ Ռացիոնալիզատորը քննադատաբար յուրացնում է նոր տեխնիկան և նրա այդ հատկությունը դարձնում է նրան վոչ միայն մեր յերկրի տեխնիկական պրոգրեսը մղող, այլ և մասսաների կազմակերպիչ՝ տեխնիկան յուրացնելու համար, դարձնում է նրան բարձր տեխնիկական կուլտուրա ունեցող բանվոր, վերածելով տեխնիկայի կատարելագործմամբ կապված և նրա խոր ուսումնասիրության հետ։

Ռացիոնալիզատորները և գյուտարարները ցեխերում, ձեռնարկություններում կարող են լինել, ավելի դրությունը, յեթե նրանց ղեկավարությունն ավելի լավ և յեթե նրանք ավելի լավ կազմակերպված լինեին։ Դեռ վոչ հեռու անցյալում գյուտարարների ընկերությունը համարում էր ցեխը իր առաջին կազմակերպությունը և ռացիոնալիզատորներին ու գյուտարարներին կազմակերպում էր այդ ցեխի մասշտաբով։ Իսկ գործնականում ինչպիսի մասշտաբ և դա— ցույց է տալիս այն փաստը, վոր Էլեկտրազավոդում (Մոսկվա) ցեխը ունի 2-3 հազար բանվորներ և 500—600 գյուտարարական Ընկերության անդամներ։

Ակներև է, վոր խոսք չէր կարող լինել կոնկրետ ղեկավարության մասին այդ ռացիոնալիզատորների մեջ ցեխային բջջի կողմից։

Ընկերության քիչ կամ շատ թվով ցեխային աշխատողները ցեխում, ինչպես և բյուրոյի անդամները, ցեխային բյուրոյի ակտիվների և բաժինների բանակը չէին յուրացնում ղեկավարությունը, թեև շատ գործարանային կազմակերպությունները համարակում գնում էին այդ ճանապարհով։ Կոնկրետ կերպով ղեկավարել ցեխի աշխատանքները—դա նշանակում էր ամենից առաջ կազմակերպել ռացիոնալիզատորների և գյուտարարների այն արտադրական բնագավառում, վորին նրանք պատկանում են։ Վոչ մի ցեխային աշխատողներ և ակտիվներ այդ անել չէին կարող։

Ընկերության Հյուսիսային Կովկասի կազմակեր-

պությունը իրենց (Ռոստսելմաշ) գործարանում դեռ 1931 թվին գնաց այլ ճանապարհով։ Արտադրական շրջաններում նա կազմակերպեց ռացմիջուկներ՝ այնտեղ աշխատող ռացիոնալիզատորներից բաղկացած։

Այդպիսով, ընկերության հիմնական կազմակերպությունը հանդիսացավ արտադրական խմբակը — ռացխմբակը։

Ընկերության կազմակերպչական աշխատանքի մեջ այդ նոր քայլը կարող էր ունենալ կարևոր հետևանք ընկերության հետագա գործունեության համար, աշխատանքը կդառնար ավելի կոնկրետ և զգալի չափով կաճեր Ընկերության անդամների հասարակական ինքնագործունեությունը։ Ընկերության կազմակերպությունները պրակտիկ ձևով պայքարի լծվեցին՝ ձեռնարկության արտադրական պլանները կատարելու համար։

Դժբախտաբար, այն ժամանակ դեռ հասկանալի չէր Ընկերության կազմակերպման նշանակությունը արտադրական սկզբնական շրջանում։

Հիմա միայն, կենտրոնական խորհրդի 4-րդ պլենումի վորոշումներից հետո, ռացիոնալիզատորական խմբակների նշանակությունը բոլորի համար դարձավ ակներև։

Ընկերությունը ներկայումս մտցնում է փոփոխություններ իր կազմակերպչական աշխատանքների մեջ, խոշոր չափով բարձրացնում է ստորին ռացիոնալիզատորական բջիջի նշանակությունը։

Այլ կերպ չէր կարող լինել։

Կուսակցության քաղաքականությունը ուղղված է այնպես, վոր ամեն կերպ ամրացվի ստորին արտադրական օղակը, ցեխը, աշխատամասը, բրիգադան։

...«Վարպետը աշխատամասի լիակատար ղեկավարն է, ցեխի պետը — ցեխի լիակատար ղեկավարը... այստեղից բղխող բոլոր իրավունքներով, պարտականություններով և անձնական պատասխանատվությամբ»։

(Լ. Կագանովիչ — 17-րդ կուս. համագումարում արված զեկուցումից)։

Այդ ուղղությամբ անց էր կացվում արդյունաբերության մեջ կազմակերպչական վերակառուցում։ Հիշենք Համ. Կ. (բ) Կենտկոմի վորոշումը Դոնբասի մասին... «սկսեցին բրիգադիրից ու տասնապետից, արտադրության նախնական բջիջից, տվեցին իրավունքներ տեղամասի պետին, լուծեցին նորմավորման, աշխատավարձի, մեխանիզմների վերանորոգման խնդիրները և այլն։ Կազմակերպչական խնդիրը լուծված է ամբողջ արդյունաբերության մեջ հիմնավորապես և խորը»։

(Լ. Կագանովիչ— 17-րդ կուս. համագ. արված զեկուցումից)

Արդյունաբերության խոշորացրած կազմակերպչական վերակառուցման ժամանակ վճռականորեն վերափոխման ենթարկվեցին նաև գյուտարարության և ռացիոնալիզացիայի ղեկավարության սիստեմները։ Համ. Կ. (բ) Կենտկոմի Դոնբասի մասին կայացրած վորոշման հիման վրա, վերացվեցին ապաֆունկցիոնալիստական բյուրոները, «Բրիգադները», իրեն ֆունկցիոնալ արդյանները, վորոնք կտրված էին ցեխից, բրիգադայից, պետերից և վորոնք հանում էին նրանց վրայից պատասխանատվությունը գյուտարարության համար։ Ֆունկցիոնալիստական պատվերները բոլորին հայտնի չեն։ Լենինգրադի Ընկերության մարզային խորհրդի կողմից հրավիրված խորհրդակցություններից մեկում ընկ. Սկորոխոդին (Կալինինի անվան գործարան) հաջորդ կերպով բնութագրեց գյուտարարության ֆունկցիոնալ և նոր ղեկավարության ձեռնարկությունում, նա ասաց.—...«Մեզ մոտ գոյություն ունեին ապարատի այսպիսի ճյուղավորված կառուցվածքը, բոլոր ռաց-առաջարկները հավաքվում էին մի տեղ և սառեցվում էր կուտակում։ Որինակ, անցյալ տարի հավաքվել էր 150 առաջարկ, իսկ հիմա միայն 11»։ Մասսայական գյուտարարության ֆունկցիոնալ ղեկավարությունը տանում է դեպի տեխնիկական ձգձգում, «Երթիկի» պարամետրին Հարյուրավոր և նույնիսկ Հազարավոր առաջարկներ անտեղյակ կուտակվում։ Բավական է ցույց տալ մի այսպիսի դեպք. 1932 թվին Մասկվայի Էլեկտրակոմ-

րինատում «Բրիզի» մոտ հավաքվել էր 2 հազարից ավե-լի ռաց-առաջարկներ։ Անցկացվեց հատուկ «կամպանի-ա» «Բրիզը» թեթևացնելու համար, սակայն կամպանի-այի ընթացքում ստացվեցին դարձյալ հարյուրավոր առաջարկներ և կամպանիայի վերջում Բրիզի պորտֆե-լում մնաց 1900 առաջարկներ։ Ֆունկցիոնալական դարձնում էր բոլոր «կամպանիաները» աննպատակ։

Գյուտարարության կազմակերպչական ղեկավարու-թյան փոփոխումը զգալի չափով կրճատեց առաջա-րկների շարժման ժամկետները գործարանում, մո-տեցնելով նրանց արմատացումը ամբողջ ամիսներով։ Ներկայումս մասսայական գյուտարարությունը ղեկա-վարում է և նրա համար ամբողջությամբ պատասխա-նատու է բրիգադիրը, վարպետը և ցեխի պետը։

....«Նոր տեխնիկան հրամայաբար պահանջում է տեխնիկական ղեկավարության ամեն կերպի ամրացում։ Այդ տեսակետից վարպետը, ցեխի պետը, գործարա-նի դիրեկտորը կարող են լինել արտադրության իսկա-կան հրամանատարներ այն դեպքում, յերբ նրանք ղեկավարում են արտադրական պրոցեսները վոչ միայն տնտեսական, այլև տեխնիկական ուղղությամբ»։

(Լ. Կագանովիչ— 17-րդ կուսհամագու-մարում արված զեկուցումից)

Գյուտարարության ղեկավարության բառերի տակ հասկացված է «արտադրական պրոցեսի տեխնիկական կողմը», հետևապես այդ ղեկավարության հանձնումը վարպետին, ցեխի պետին ամբողջությամբ բխում է 17-րդ կուսհամագումարի դրույթից։

Գյուտարարների Համամիութենական Ընկերությունը պարտավոր էր կայացնել համապատասխան յեզրակա-ցություններ նաև իր կազմակերպչական աշխատան-քում։ Օրիենտացիա վերցնել ցեխի վրա, իբրև առաջին օղակի, յերբ արտադրության մեջ այդպիսին առաջին հերթին հանդիսանում է արտադրական բրիգադան և շրջանը, դառնում էր սխալ։

Յելնելով դրանից Կենտրոնական Խորհրդի 4-րդ պլե-

յինումը մայրից հիմնական փոփոխություններ ընկերու-թյան կազմակերպչական աշխատանքների մեջ։

Ընկերության առաջին կազմակերպությունը ցեխի փոխարեն դարձավ արտադրական բրիգադը և արտադրական տեղամասը։ Այսպես ընկերությունը կազմակերպում է ռացիոնալիզատորական խմբակ, որը իր աշխատանքում անկախ է և օժտված է լայն իրավասություններով։

ՌԱՑԽՄԲԱԿԻ ԿԱԶՄԸ ՅԵՎ ՆՐԱ ԴԻՐՔԸ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ

Ինչպես մենք ասացինք, ռացխմբակը բրիգադույում ունի գյուտարարների ընկերության սկզբնական կազմակերպության բոլոր իրավունքները։

Դա նշանակում է, որ գյուտարարների ընկերության մեջ նոր անդամներ ընդունելը պետք է սրանից հետո կատարվի ընկերության ռացխմբակի անդամների ընդհանուր ժողովի կողմից՝ գործարանային խորհրդի հետագա հաստատմամբ։

Այդ ձևով կատարվում է նաև ընկերությունից հեռացնելը։ Ռացխմբակի այդ լայն իրավունքները ընկերությանը տալիս են երաշխիք, որ ընկերության մեջ կընդունվեն իսկական նախաձեռնություն ունեցող բանվորներ և մասնագետներ, որ ընկերության բոլոր անդամների վրա հասարակական ազդեցությունը կլինի մշտական, կեղծ գյուտարարները, լոդըրները, բրակ արտադրողները, որոնք քողարկվում են գյուտարարի պատվավոր կոչումով, կմերկացվեն առանց դժվարության և շատ շուտ։

Ընկերության սկզբնական բջիջի կազմակերպումը արտադրական շրջանում թույլ է տալիս մեծացնել ընկերության դերը տեխնիկայի տիրապետման խնդրում, արտադրանքի որակի բարձրացման և աշխատանքի արտադրողականության խնդրում, ամենօրյա ազդեցությունը բրիգադայի արտադրական ծրագիրը կատարելու համար և դրա հետ միասին ցեխի և ձեռնարկի ծրագիրը։ Բացառիկ հնարավորություններ են բացվում այդ ստորին բջիջի առաջ թե տեխնիկայի տիրապետման և թե ռացիոնալիզատորների տեխնիկական որակը բարձրացնելու խնդրում։ .

Ումնի՞ց պետք է բաղկացած լինի ռացիոնալիզատորական խմբակը։

Ուսցխմբակը բաղկացած է միայն դպրոցականների Ընկերության անդամներից։ Կազմակերպման սկըզբում, բայց յերբեմն, դպրոցականների Ընկերության այն անդամներից, վորոնք ավելի ժամանակ աշխատած են արտադրական բրիգադայում։ Այնուհետև սույն խմբակը լրացվում է ի հաշիվ ընկերության մեջ նոր ընդունվողների։ Ուսցինստրուկտորական խմբակի թիվը կարող է լինել 3-ից մինչև 30 և ավելի մարդ։

Ուսխմբակի մաքսիմալ կազմը կարելի յե համարել ավելի արտադրական բրիգադայի ամբողջ կազմը։

Տեղին է այստեղ նախազգուշացնել մեր կազմակերպությունների սխալներից, վորոնք շատ հաճախ տեղի յեն ունենում շատ բջիջների աշխատանքների պրակտիկայում։ Մենք խոսում ենք Ընկերության մեջ ներգրավելու կամպանիայի ընթացքում կրթ. աշխատանքների մասին, Ընկերության մեջ ամբողջ բրիգադներ և ցեխեր մտնելու մասին։ Պարզ է, վոր Ընկերության մեջ ընդունելու գործում կարիք չկա սպասել ավելորդ զգուշության, սակայն համենայն դեպս անհրաժեշտ է պահպանել Ընկերության մեջ բանվորների և մասնագետների ինդիվիդուալ ընդունելու սկզբունքը և կազմակերպությունների կողմից նրանց անհատական ընդունելությունը։

Ցեխ. ապայեն, ուսցինստրուկտորական խմբակները կարող են լինել 3 հոգուց և մի քանի տասնյակ հոգուց, Ավելի արդյունավետ կլինի փոքրաթիվ խմբակը, իբրև ավելի կենդանի։ Որինակի համար ցույց կտանք մի քանի արդեն գոյություն ունեցող ուսցինստրուկտորական խմբակներ։

Օրջոնիկիձեյի անվան ավտո-տրակտորային (Մոսկվա) փականագործների բրիգադան բաղկացած է 5 հոգուց։ Սկզբում այդ խմբակը բաղկացած եր 3 հոգուց, իսկ ներկայումս խմբակի մեջ է ամբողջ բրիգադան բրիգադիր ընկ. Սայտամտինի գլխավորությամբ։

«Կաուչուկ» գործարանում (Մոսկվա) խառնողների բրիգադան, վորը զբաղված է փափուկ ռեզինի մշակմամբ բաղկացած է 40 հոգուց։ Այս բրիգադայի ուսխմբակում ներկայումս հաշվվում է 29-ը հոգի։

Ընկ. Ստալինի անվան գործարանի (Լենինգրադ) կաղապարիչների բրիգադան բաղկացած է 14 հոգուց, իսկ ուսցխմբակը 3 հոգուց։

Իբրև կանոն բրիգադայի ուսցխմբակում գտնվում են ամենաակտիվ և նախաձեռնություն ունեցող արտադրողները, օրինակելի հարվածայինները։ Նրանց դերը ինչպես մենք կ'տեսնենք հետագայում, բացառապես մեծ է։

Ուսցխմբակում կարող են լինել վոչ միայն բանվորները, այլ և ճարտարապետները, տեխնիկները, վարպետները։ Նրանց նկատմամբ Ընկերությունը անում է վորոշ զիջումներ ուսցխմբակում ընդունելու համար սահմանված կարգից։ Ճարտարապետները մեծ մասամբ լինում են, ըստ իրենց աշխատանքի բնույթի վոչ թե ամրացված միայն մեկ բրիգադայի, այլ հաճախ սպասարկում են մի շարք բրիգադներ, մի ամբողջ արտադրական աշխատաշրջան։ Բայց թե ընկերության բջիջը միայն բրիգադայում է և նրա մեջ ընդունվել հնարավոր է միայն բրիգադայում մասնակցողների համար։ Ճարտարապետա-տեխնիկական պերսոնալը անհրաժեշտ է ներգրավել գյուտարարների ընկերության մեջ։ Այդ տեսակետից, ճարտարապետը, տեխնիկը, վարպետը կարող է ընդունվել Ընկերության անդամ իր աշխատանքի յուրաքանչյուր բրիգադայում. մտնելով միայն մի ուսցխմբակի կազմի մեջ։

Մասնագետի ամրացումը մի վորևէ բրիգադայի ուսցխմբակին բնավ չի սահմանափակում նրա ռացիոնալիզատորական կամ գյուտարարական աշխատանքը։ Նա կարող է աշխատել ցանկացած տեխնիկական խնդրի վրա, անկախ նրանից, թե արտադրական տեսակետից վո՞ր բրիգադայի հետ է կապված նրա արտադրական աշխատանքը։

Ինքնուրույնության հատկանալի այդ կարգը վերաբերում է վոչ միայն ուսցխմբակի անդամ-մասնագետներին, այլ և Ընկերության բոլոր անդամներին։ Դրա հետ միասին, ուսցխմբակի բոլոր անդամները, այդ թվում նաև նրա մեջ գտնվող մասնագետը, պարտավոր են յենթարկվել հասարակական կարգապահու-

թյան, այդ խմբակի վարչությունների և կատարել նրա առաջադրանքները։

Պարզաբանումը, որը մենք կատարեցինք, անկասկած կվերացնի հնարավոր թյուրիմացությունները ընդդադրության ստորաբաժանումներ միավորելու գործում և կազմակերպական բոլոր մասնագետների գյուղատնտեսների Ընկերության մեջ։ Այս պարզաբանումը ամբողջությամբ կարող է զարգացնել նաև ձեռնարկի ղեկավարների տեխնիկական և ադմինիստրատիվ կարգի նկատմամբ։ Ձեռնարկի դիրեկտորը, լինի նա հանդիսանում և Ընկերության անդամ, պետք է ամբողջովին լինի վար֊ ստացխմբակի, նա իր գյուղատնտեսական աշխատանքներում կաշկանդված չէ խմբակի սահմաններով։

Ստացխմբակի կազմակերպումը բրիգադներում կատարվում է Ընկերության թե առանձին անդամների և թե ղեկավար կազմակերպչի ու շրջանային խորհրդի նախաձեռնությամբ։

Նման խմբակ կազմակերպելու համար, ինչպես ընդունված է, հրավիրվում է տվյալ բրիգադայում աշխատող գյուղատնտեսների Ընկերության անդամների ժողով։ Այդ ժողովում ձեռնարկվում է խմբակի կազմակերպումը և ընտրվում է նրա կազմակերպիչը։ Ոչ մի նախագահություններ և բյուրոներ չեն ընտրվում։ Այդպես և անհրաժեշտ ստացիոնարային խմբակներ։ Սակայն դրա համար հարկավոր է 3 հոգուց ոչ պակաս։ Եվ ինչպես վարվել, լինի բրիգադայում կա միայն մեկ ստացիոնարիստ։ Այդ դեպքում Ընկերության գլխկազմակերպիչը ժամանակավորապես ամրացնում է այդ ստացիոնարիստին դրացի կոլտնտեսության համանման բրիգադայի՝ հասարակական պարտականություններ կատարելու համար (անդամավճարները հավաքել և այլն)։ Այդ միայնակ ստացիոնարիստական աշխատանքը համենայն դեպս տանում է իր բրիգադայում, ամեն կերպ աշխատելով անձամբ և գեխի Ընկերության ակտիվ անդամների օգնությամբ, կամ թե չէ գլխկազմակերպչի օգնությամբ ներգրավել ստացգործունեության մեջ բրի-

գաղայի մյուս բաժնորդներին և կազմակերպել հետագայում իր ռացխմբակը։

Ռացխմբակի կազմակերպիչը, ընդհանրապես պետք է լինի ամենահեղինակավոր և հասարակական տեսակետից ակտիվ ռացիոնալիզատոր։ Կազմակերպչի վրա ընկնում է խմբակի ամբողջ աշխատանքի ղեկավարությունը թե ռացիոնալիզացիայի և թե մասսայական աշխատանքի մարզում։ Կազմակերպիչը հրավիրում է խմբակի ժողով, աշխատում է, վոր կատարվեն նրա վորոշումները, տալիս է հանձնարարություններ խմբակի առանձին մասնակցողներին, հավաքում է անդամավճարները, տանում է Ընկերության անդամների և խմբակի աշխատանքի հաշվառումը, ինչպես նաև խմբակի դրամական միջոցների ծախսման հաշվառումը։ Դրա հետ միասին, կազմակերպիչը (ռացխմբակի կազմակերպիչը) աջակցում է Ընկերության ցեխկազմակերպչի աշխատանքներին, հանդիսանալով, այսպես ասած, նրա ակտիվը։

Ռացխմբակի բոլոր անդամները պարտավոր են ենթարկվել իրենց կազմակերպչին։ Հարգելի պատճառներ չունեցող բացակայության անհնազանդության դեպքերը իրավունք են տալիս հեռացնել Ընկերության անդամությունից։ Ռացխմբակը ցանկացած ժամանակ կարող է վերընտրել իր կազմակերպչին, տեղյակ պահելով այդ մասին ցեխային կազմակերպչին։ Ռացխմբակի կազմակերպչի ընտրությունը հաստատվում է ցեխային կազմակերպչի կողմից։ Անգործունեության, վատ աշխատանքի, վարկաբեկող արարքների համար ռացխմբակի կազմակերպիչը կարող է հեռացվել նաև ցեխային կազմակերպչի կողմից՝ ռացխմբակի կամ ընկերության գործարանային խորհրդի միջոցով։

Ռացխմբակը կարող է ունենալ իր դրամական միջոցները։ Դրանք կազմվում են ռացխմբակի մասնակիցների անդամավճարներից, ռացխմբակում կատարված կոլլեկտիվ առաջարկների հավելյալի 15 %-ից, ռացխմբակի մասնակիցների կողմից ստացված պրե-

միջոցների կամավոր հատկացումներից, գործարանային խորհրդի լրացուցիչ հատկացումներից։

Ինչի՞ վրա կարող են ծախսվել խմբակի միջոցները։

Այդ հարցին լավ չի պատասխանում սոցխմբակների աշխատանքի փորձը։ «Կրասնի Պուտիլովեց» գործարանում խմբակներից մեկի կազմակերպիչ ընկ. Բարանովը թվարկում է այն ծախսերի մի մասը, որոնք կատարվել են խմբակի գծով.

... «Մեր խմբակում անդամներից մեկը պարգևատրվել է ամառանոցում անվճար ամբողջ ամառվա ընթացքում, խմբակի մյուս անդամը ուղարկվել է հանգստի տուն։ Մայիսի 30-ին մենք հնարավորություն ունեցանք գյուղատնտեսության գծով ամբողջ խմբով մեկնել մի այլ գործարան, որը լավ մեր հանդամայն էր։ Այդ ծախսը մենք հոգացինք ի հաշիվ 15%-ային հավելումի»։

Բացի այդ ծախսերից, խմբակը դիմավորողական է ծախսում իր միջոցները գրականության ձեռքբերման համար, ամսագրեր և լրագրեր դուրս գրելու համար, գծագրական պիտույքներ և թուղթ գնելու համար, ցուցահանդեսներ, թանգարաններ, թատրոններ, զբոսախմբով կոլեկտիվ կերպով հաճախելու համար, անհատական կոնսուլտացիաներ վարձատրելու համար, որոնք անհրաժեշտ են, ինչպես բարդ լինելու հետևանքով— դասախոսներ և խոշոր մասնագետներ դրսից հրավիրելու դեպքում։

Սոցխմբակը կարող է իր միջոցներից ցույց տալ նյութական աջակցություն իր ընկերության անդամներին թե անվերադարձ և թե փոխառաբար։

Սոցխմբակի դրամական միջոցների ծախսումը կատարվում է ամբողջ խմբակի վարչությամբ, իսկ որոշ դեպքերում, եթե ծախսը փոքր է— սոցկազմակերպչի կողմից կատարվում է ինքնուրույն։ Սոցխմբակը ստուգման է ենթարկվում ցեխային կազմակերպչի

կողմից և հաշվետու է նրա առաջ։ Միջոցների ծախսումը կատարվում են ցեխկազմակերպչի կողմից հաստատված նախահաշվով։

ՍԽԱԼՆԵՐ – ՌԱՑԽՄԲԱԿԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՅԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՄԵՋ

Ռացիոնալիզատորական խմբակներ կազմակերպելու պրակտիկայում վորոշ տեղերում թույլ են տրված լուրջ սխալներ։ Դրանց մեծ մասը առաջ են գալիս գործարանային խորհուրդների կողմից անբավարար հրահանգի հետևանքով և իր հերթին մարզային և յերկրային խորհուրդների անբավարար հրահանգից։ Ռացխմբակներ կազմակերպելու ընթացքում նման սխալներից մենք կ՚ջոկենք ամենատիպիկ օրինակները, վորոնք ստացել են, դժբախտաբար, մասսայական բնույթ։

Ռացկազմակերպիչների խորհրդակցության ժամանակ Լենինգրադում Պուտիլովսկի գործարանի ռացկազմակերպիչներից մեկը այն է՝ ընկ. Բորոդուլին հայտնեց, վոր... «Մեր ռացիոնալիզատորական խմբակը, վորի մեջ յես աշխատում եմ, բաղկացած է մարդկանցից, վորոնք աշխատում եյին տարբեր արտադրական տեղամասերում, կային մարդիկ ուրիշ արհեստանոցներից»։

Նույն խորհրդակցության ժամանակ պարզվեց, վոր Մարտիի անվան գործարանում գոյություն ունեն ռացխմբակների փոխարեն մի բրիգադայում լրացուցիչ խմբակներ Ընկերության անդամներից, վորոնք աշխատում են մի շարք բրիգադներում։ Դրա հետևանքով ռացկազմակերպիչ ընկ. Կուզնեցովը իր խմբակում ունի Ընկերության 76 անդամ։

Ինչպես դա ստացվեց։ Ընկեր Կուզնեցովը դա բացատրում է պարզ կերպով... «Մեզ մոտ բաժանված եր 5 մասի և ամեն մի մասում նշանակել եյինք մեր կազմակերպիչը»։ Ցեխի բաժանումը 5 մասի յեղել է քմահաճորեն և կապ չունեն ցեխային արտադրական բաժանման հետ։

Արտադրական սկզբունքների խախտումը ապարատների կազմակերպման գործում ամենատարածված սխալն է և անպատասխանատվության ու վնասակար։ Կենտրոնական խորհրդի 4-րդ պլենումը անհրաժեշտ գտավ կազմակերպել ընկերության սկզբնական բջիջ, հաշվապահական ապարատի բրիգադայում։ Պլենումի նման վարույթը ուղղակի բխում էր 17-րդ կուս համագումարի կազմակերպչական հարցերի մասին յեղած դիրքավորումներից, ինչպես նաև տնտեսական ղեկավարության կազմակերպչական կառուցվածքից ձևափոխության մեջ։

Ռայֆինբաժինները կարող են սահմանել միայն բրիգադայում։ Մեխանիկորեն անթույլատրելի յե բաժանել Ընկերության կազմակերպչական կառուցվածքը։ Գործառնական կազմակերպության կառուցվածքի յերեք օղակների փոխարեն, այն է՝ ռայֆինբաժինների, գլխավոր կազմակերպչի և գործառնական խորհրդի նախագահի — ապարատի կազմակերպիչների կողմից ավելացված է նաև 4-րդ օղակը՝ խմբակային կազմակերպիչ, վորը անդամակցում է ռայֆինբաժնի և գլխավոր կազմակերպչի աշխատանքում։

Այդ չափից դուրս ապարատի կազմակերպիչներին պետք է հիշեցնել ընկ. Կագանովիչի ցուցմունքը՝ «Արդյունաբերության ամբողջ վերակառուցման մեջ, և դրա միայն արդյունաբերության, անհրաժեշտ է — սահմանել կառավարման օղակների թիվը։ Դոյություն ունեցող 4 օղակայինի փոխարեն սահմանել 3 օղակային, իսկ ավելի լավ է երկ-օղակային սիստեմ»։

(Լ. Կագանովիչ — 17-րդ կուս համագումարում արված զեկուցումից)։

Ռայֆինբաժնի կազմակերպչական գործում մի քանի գործառնական խորհուրդների կողմից թույլ տրված կոպիտ սխալների կողքին, ակնի յեն ընկնում նաև այլ սխալներ, վորոնք նույնպես աղավաղում են Ընկերության կազմակերպչական վերակառուցման հիմնական սկզբունքը։

«Պրոմտեխնիկա» գործարանի (Լենինգրադ) ցեխերից մեկի կազմակերպչական սկզբունքը հետևյալն է, վոր նրանց կազմակերպչական սկզբունքը հետևյալն է՝ «բրիգադայում 30 բանվորներ են, նրանցից 7 հոգի գյուտարարներ։ Այդ 7 հոգին բաժանված են յերեք մասի, վորպեսզի ստանանք յերկու բրիգադա»։

Թեև բոլոր 7 հոգին աշխատում են մեկ արտադրական բրիգադայում, հետևապես բաժանել ռացխմբակները ինչվոր «ռացիոնալիզատորների բրիգադների» կարիք չկա։ Նորից ենք կրկնում, վոր Ընկերության սկզբնական կազմակերպությունը հանդիսանում է ռացխմբակը արտադրական բրիգադայում, խմբակի վոչ մի բաժանում կատարել կարիք չկա, այլապես արտադրական սկզբունքը կխախտվի։

Նույն գործարանում և մի շարք այլ գործարաններում թույլ է տրվում ռացխմբակների կազմակերպման գծով մի սխալ ևս։ Ստեղծվում են ռացխմբակներ վոչ թե արտադրական հատկանիշով, այլ ուրիշ հատկանիշներով։ Որինակ, կանանց ռացխմբակ, ուր համախմբված են ամբողջ ցեխի կին ռացիոնալիզատորները, կամ կոմյերիտականների ռացխմբակներ, կոմունիստների ռացխմբակներ և այլն։ Սրանում ևս կա սխալ վերակառուցման արտադրական սկզբունքների աղավաղում։

«Կաուչուկ» գործարանում (Մոսկվա) ռացխմբակը, վորը դեռ կրում է «Ռացմիջուկ» հին անունը, իրենից ներկայացնում է բազմաթիվ բյուրո կամ նախագահություն, մի խոսքով հանդիսանում է բրիգադայում ընտրովի կազմակերպություն։ Այսպես որինակ՝ խառատանոցում և փականագործների բրիգադայում գոյություն ունեն ընկերության 29 անդամներ, վորոնցից առանձնացված է «ռացմիջուկ» 4 հոգուց բաղկացած, այն է ընկերներ՝ Բելկովսկի, Սարաֆանովը, Գեորգովը և Աֆոնինը։ Դատելով այդ ընկերների պարտականություններից, կտեսնենք, վոր դրանք իրենցից ներկայացնում են սովորական նախագահու-

թյան։ Պարզ է, որ «կատուշկին» գործարանային կազմակերպության թույլ է տվել լուրջ սխալ։ Չի կարելի է մտածել և ռացիոնալիզացիայից առանձնացնել ինչ-որ արտադրական ակտիվ, որը իրենով պետք է փոխարինի ռացիոնալիզացիային։ Անկասկած, խմբակում կարող են լինել թե՛ ճիշտ ակտիվ ռացիոնալիզատորներ և համարձակական աշխատողներ, բայց բոլորովին սխալ կ՚լիներ ավելի ակտիվ ընկերներին տալ պաշտոնական «կոչում» այն էլ բնորոշել կարգով։ Պետք է ձգտել բոլոր ռացիոնալիզացիայի բոլոր անդամներին ակտիվացնելությունը։ Իսկ դա ամենից առաջ կախված է խմբակը նրա կազմակերպչի կողմից ձեռներեց կերպով ղեկավարությունից։

Մենք բերեցինք տիպիկ սխալների օրինակներ՝ բազմաթիվ կազմակերպությունների համար։ Կարող են ավելի ուժեղ և այլ սխալներ։ Սակայն, բավական է քննել թեկուզ այս սխալները, որպեսզի մենք վերևում բերեցինք, որպեսզի մեզ համար պարզ լինի նրանց ծագումը։ Գործարանային կազմակերպությունները, որոնք հրահանգ չեն ստանում մարզային և յերկրային խորհուրդների կողմից, բաց լսելությունից, իրենց համար չեն յուրացրել ընկերության կազմակերպչական մեթոդակարգման սկզբունքը, չեն հասկացել, որ ընկերության ցեխային կազմակերպությունը մերձակցված և արտադրական սկզբունքով և որ ընկերության հիմնական և, միննույն ժամանակ, նախնական կազմակերպությունը հանդիսանում է ռացիոնալիզատորական խմբակը։ Վերջին ժամ է կանգնած այդ նախնական կազմակերպության գործարանային խորհրդին, այնքան լավ և այնքան արդյունավետ կ'լինի ընկերության աշխատանքը։

ՌԱՑԽՄԲԱԿՆԵՐԻ ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Ռացիոնալիզատորական խմբակները ունեն հետևյալ տիպական խնդիրները․

1. Կոնկրետացնել ռացիոնալիզատորական աշխատանքը բրիգադայի պլանի, վարակի բարձ–

բացման, արտադրանքի ինքնարժեքի իջեցման և բրի-
գադայի աշխատանքի արտադրողականության բարձ-
րացնելու ուղղությամբ պայքարելու համար:

2. Ներգրավել բրիգադայի ամբողջ կազմը ռացիո-
նալիզատորական գործունեության մեջ:

3. Որինակելի կերպով տիրապետել արտադրու-
թյան տեխնիկային:

4. Ապահովել մշտական հասարակական կոնտրո-
լը՝ ռացառաջարկները արմատացնելու համար:

*Քննարկենք այս խնդիրները մանրամասնորեն: Ռա-
ցիոնալիզատորական նախաձեռնության կոնկրետացու-
մը— դա նշանակում է՝ խմբակի պրակտիկ գործունե-
ության ընթացքում սարքավորման, հումույթի և
տեխնոլոգիական պրոցեսի մշտական և ուշադիր ուսում-
նասիրություն: Ռացխմբակը պետք է տեղյակ լինի իր
բրիգադայի արտադրական պլանների մասին ու դրա-
նից ելնելով նշի իր ռացիոնալիզատորական աշխա-
տանքի թեմատիկան: Մի խոսքով, ռացաշխատանքնե-
րի պլանավորումը բրիգադայում պետք է լինի ոպերա-
տիվ և բխի բրիգադային տրված արտադրական ա-
ռաջադրանքներից ու նրա արտադրական աշխատանքից:*

*Գոյություն ունեցող ռացխմբակները, ընդհանուր
առմամբ, չափազանց դանդաղ կերպով են յուրացնում
իրենց ստեղծագործական աշխատանքի պլանավորման
այդ ձևը: «Կրասնի Պուտիլովեց» գործարանի
ռացխմբակներից մեկի կազմակերպիչը պատմում է
խմբակի ռացիոնալիզատորական գործունեության
բազմաթիվ դեպքերից մեկը:*

*... «Խմբակը,— ասում է ռացկազմակերպիչը,—
հիմնականում հարվածում էր այնպիսի բնագավառում
ինչպիսին է պայքար խոտանի դեմ, պայքար ծրագրի
կատարման համար: Մեր մոտ, մեխանիկա-հավաքման
արհեստանոցում սուր կերպով ծառացավ ծնկաձև
գլանի խոտանի խնդիրը, վորի հետևանքով տու-
ժում էր պլանի կատարումը: Ռացխմբակը իր վրա վերց-
րեց այդ գործը կարգավորելու պատասխանատվությունը:*

Յերբ անցանք այդ աշխատանքին, ստիպված յեղանք վերանայել ամբողջ տեխնիկական պրոցեսը և համակարգման ելինք նոր ձևով դուրս գալ մեր բրիգադայի ու մեխանիկական ցեխի համաձայնեցումից ու դեպի ձուլարան և վերջում արդեն կապակցել յերկրաբանակցաթյան։ Շնորհիվ այդ աշխատանքի, մեզ հաջողվեց վերացնել խոտանը։ Սակայն, այդ աշխատանքը մենք ստիպված յեղանք բաժանել. խմբակի յուրաքանչյուր անդամին տրվում էր խնդիր՝ ուսումնասիրել առանձին գործողությունները, վորից հետո նյութերը համախմբվում էին ու կոլեկտիվ կերպով մշակվում։

Այդ օրինակը բավականաչափ պարզ կերպով ցույց է տալիս խմբակի պրակտիկ աշխատանքների ընթացքը։ Բերենք մի ուրիշ օրինակ, վորը ցույց է տալիս, թե ինչպես սոցխմբակը պլանավորում և իր ստեղծագործական աշխատանքը։

Մարտինի անվան գործարանում (Լենինգրադ) մի քանի խմբակներում մշակվել և աշխատանքի վորոշ, վորի մասին պատմելու համար խոսքը կտանք իրենց խմբակին.

... «Մենք ստացանք բրիգադայի տարեկան աշխատանքի յեռամսյակային պլանը։ Ուսումնասիրեցինք այդ ամբողջ պլանը, գծագրերը։ Մենք մշակման յենթարկեցինք նաև ամբողջ տեխնոլոգիական պրոցեսը։ Ուսումնասիրելով բրիգադային տրված արտադրական առաջադրանքի հետ, մենք նշեցինք մեր աշխատանքի թեմաները։ Բացի յեռամսյակային պլաններից, մենք ստանում ենք նաև բրիգադայի ամսական առաջադրանքները, վորոնք նույնպես ուշադիր կերպով քննության ենք առնում։ Վերաչ գծագրությունների հանդիպելիս, մենք գտնում ենք ռացիոնալացիայի և վորակավորման ողջությունը»։

Ներկա օրինակն էլ պարզ կերպով ցույց է տալիս այն աղբյուրները, վորտեղից վերցվում և սոցխմբակների աշխատանքի թեմաները։ Հիմնականում այդ աղբյուրը հանդիսանում է բրիգադայի արտադրական պլանը, սակայն դա ամենևին վերջին աղբյուրը չե։ Ռացիոնալիզացման թեմաները կարող են վերցվել «CO»

քարտոտեկայից, տեխնիկական դժվարություններից, դրանք կարող են հայտնաբերվել նաև դեպի ուրիշ ձեռնարկներ արտադրական էքսկուրսիաներ կատարելիս և առհասարակ իր ձեռնարկության ռացխմբակների մեջ նվաճումների փորձը փոխանակելու ժամանակ: Պարզ է, որ թեման կարող է վերցվել իր և համանման գործարանների սոց. պատվերներից և այլն:

Մի խոսքով, ռացխմբակների գյուտարարական աշխատանքների համար թեմա ընտրելու աղբյուրները կարող են լինել բազմազան: Թեմաների լուծման միջոցները նույնպես բազմատեսակ են: Դրանցից առանձնապես մենք կհանձնարարենք Պետժամացույցի գործարանի փորձը (Մոսկվա): Այնտեղ ռացխմբակները, իրենց կանոն, ամեն օր աշխատանքից առաջ կամ հնգօրյակում մեկ-երկու ժամ կազմակերպում են «տասարոպեականներ», յուրատեսակ խորհրդակցություններ, որտեղ հայտնաբերվում են բրիգադայի նեղ տեղերը, արագ քննության են առնվում, որոշվում հենց նույն ժամանակ վերացնել, թե ով և ինչ կերպ պետք է պայքարի ռացիոնալիզատորական նախաձեռնությամբ՝ թեմատիկան լուծելու համար: Ռացխմբակը գործնականում իրականացնում է իր ստեղծագործական աշխատանքի օպերատիվ պլանավորման սկզբունքը: Այդ ձևը ավելի լավ է, քան բոլոր տեսակի գովազդված «սոցպատվերների ուղեցույցները», «նախաձեռնության օրդերները» և այլ գրասենյակային փորձերը, վորոնք մտցնում են ձեռնարկության պրակտիկայում օպերատիվ պլանավորման մեթոդներ: Ինչպես, այդ «օրդերները» ու «ուղեցույցները» կարող են տալ որոշ օգուտ, իբրև յուրաքանչյուր ռացխմբակի անդամի աշխատանքի հաշվառման միջոցներ, սակայն չարժե դրանց տալ հատուկ նշանակություն:

Ռացխմբակի կազմակերպիչը պետք է սահմանի թեև պարզ, բայց ճիշտ հաշվառում բոլոր այն առաջադրանքների, որոնք ստանում է ռացխմբակի անդամը, ինչպես նաև նրա ստեղծագործական աշխատանքի հաշվառումը: Մեզ թվում է, թե կազմակերպիչը պետք է ու-

նենա միայն մի քար հուշատեղը, ընդվզում նա-
պետը և խմատ, վոր այդ նշանները հանդիսանում են ամբողջ ժողովրդի համար փաստաթղթեր և վոչ միայն իր անձնական նշանները։ Այդ ինչ պատճառով, նման մարդ հուշարձանի եա պետը և ապրելի սխրանքաախիկարար և բարեխիղճություն։

Ժողովրդական պլանավորելու մեր նկարագրած մեկերը պարահայում են նրանց առաջին խնդիրը, այսինքն տայֆեղոյականության նախաձեռնության կոնկրետացում՝ բրիգադայի պլանի համար պայքարելու ազդությամբ։ Ինչ գրությամբ մեջ և այդ ինակտնում— կարելի յե տեսնել արդեն գոյությամբ ունեցող առաջխաղացանքների աշխատանքի փորձում։ Մենք մատնացույց կանենք Որջոնիկիձեյի անվան գործարանի բանվորային ռողջականներից մեկը, վորը թերեւ համարվում է Մոսկվայում լավագույններից մեկը։

Գործարանի փոխանդագործական—հավասարական առհասանացում փականագործների բրիգադայում կազմակերպված և ավագերացի։ Կազմակերպիչն է ընկ. Արթամովը։ Սկզբում խմբակը ուներ յերեք հոգի, իսկ հետո արդեն ամբողջ բրիգադան, այն է՝ 5 հոգի։

Ընկ. Արթամովը պատմեց վերպայի պատմում է իր ռողջականի մասին։ Նա ասում է, վոր... «մեզ մոտ աշխատանքի առաջարկը մեծ է։ Հենց վոր առաջացավ է մի վորևէ նոր պետալ կամ կոմբինացիա, մենք բոլորս միասին կամ առանձին—առանձին միջոցներ ենք վերնառում ավելի արդյունավետ աշխատանքի համար։ Դա առանձնապես կարևոր է, վորովհետև մենք ձեռքի աշխատանքների բրիգադա յենք»։

Ահա խմբակի տայֆեղոյականության նախաձեռնության արդյունքներից մեկը... «Տասը պլաոցավորելու ունեցանք «Դետալայ» 169 դետալնակի հետ։ Գործը դյուրեր դալիս, վորովհետև մեծ մասը խառտվում եր և աշխատանքը առաջ եր գնում չափազանց դանդաղ։

Զապանակի մշակման ռեխնոլոգիական պրոցեսը, վորը արված եր արտադրության նախապատրաստաբաժնի կողմից, առաջվել եր անհաջող։ Մի որ ընկ.

Սալոմասինը, գալով տնտեսության գործարան, մեզ պատմեց, թե զսպանակի կորացնելը և վոլորման ծանրը կարելի է կատարել այլ կերպ ու ավելի շուտ։ Բրիգադան քննության առավ այս առաջարկը, մտցրեց մի շարք ուղղումներ ու բուն այդ առաջարկը ուղղեցինք վարպետ Սեմյոնովին։ Առաջարկին հավանություն տվին։ Այժմ ամբողջ աշխատանքը կատարվում է մեր կողմից հարմարեցված սարքավորման վրա։ Խոտանը գրեթե վերացված է։

Աճեց արտադրողականությունը։ Յուրաքանչյուր 100 զսպանակի վրա ցեխը ծախսում էր 14 ռուբլի, բացի այդ, մենք ինքներս էլ սկսեցինք վաստակել ավելի շատ փող»։

Մի ուրիշ օրինակ։ «Կատուշուկ» գործարանի №7 ցեխի ռացխմբակը (կազմակերպիչն է ընկ. Գևորգուխինը) վերցրել էր իր վրա պատասխանատու, բայց և դժվարին խնդիր՝ կատարել ժողկոմ ընկ. Օրջոնիկիձեյի հատուկ պատվերը կրեատալինների գծով՝ ավիո-արդյունաբերության համար։ Խնդիրը կայանում էր նրանում, որ պետք էր բարձրացնել կրեատալինների որակը և ավելացնել նրանց արտադրությունը։ Ռացխմբակը տվեց յերեք առաջարկներ։ Ըստ առաջարկի, կառուցված է հատուկ դազգյահ կրեատալինայի այանկի համար։ Կարողացել են ձեռք բերել ճիշտ աշխատանքի փորձ, մի՛ բացված է խոտանը և արտադրանքը բարձրացված է 50 անգամ։ Մի շարք ուրիշ առաջարկների շնորհիվ հնարավոր յեղավ փոխել տեխնոլոգիական պրոցեսը և ավելացնել կրեատալինների արտադրանքը։

Այս յերկու կոնկրետ օրինակները պայծառ կերպով պատկերացնում են ռացխմբակների գործնական աշխատանքը և դրանց խոշոր նշանակությունը ձեռնարկության համար։

Ռացիոնալիզատորական խմբակները մեր ընկերությանը նախապատվություն են տալիս վոչ միայն ստեղծագործական նախաձեռնությանը նպատակահարմար ուղղություն տալու, այլև առաջարկները արմա-

արագացնելու նպատակով համաքաղաքային կենտրոն կազմա-կերպելու համար։

Այդ կենտրոնը ներկայումս անհամեմատ հեշտացել է։ Գործնականորեն մինչ այդ կենտրոնը ստեղծելը, երբ բոլոր ռացառաջարկները համախմբված էին Բան-գյուղտեսչությունում և երբ գիտահետազոտական Ֆոնդեկցիա-ները բոլոր առաջարկների համար միասնական կենտրո-նացված էին Ընկերության գործարանային Արհխոր-հրդում։ Հետևել, մեր խորհրդավոր խնդիրն կենտրոնալ յերկու հսկում ռացառաջարկների ընթացքի վրա, ինչպես գա անցի չի ստեղծում եղել կարգավորման, գա գործարանային խորհրդի համար դժվարին խնդիր էր։ Վերջին հաշվով, սխտանմանելի կենտրոնը փոխա-րինվում էր կամպանիական բնույթ կրող արշավներով բանվորությունների վրա, որոնց անցնելով և այլն։ Ռացբյուրոյի կազմակերպումը սկզբնական աշխա-տանքային վայրում Ընկերության բջիջի բոլոր կամավոր-ներով մասնակցում է հասարակական ներգրավման հա-մար նպաստավոր հնարավորություններ՝ ռացառա-ջարկների շարժման համար։ Ինչպես հայտնի է, ռաց-առաջարկները այժմ համախմբվում են բրիգադային, վարպետի և ցեխի պետի մոտ։

Մաշտոցի անվան գործարանում (Լենինական) № 17 ցեխում առաջնորդում մեկ ամսվա ընթացքում արձա-նագրվում էին ստացված առաջարկների 58-60 տոկոսը, իսկ հիմա՝ վերականգնման տեխնիկական արևերից տրված 75%-ից ավելին։ Առաջնորդում ռացառաջարկները կա-տարվում էին լերկար ժամանակահատվածում, մի մասն անխնա շարունակ, իսկ ներկայումս այդ ճանա-պարհը առհամանդայնորեն և լերկու՞ շաբաթով, հետա-գայում նմանատիպ նախաձեռնները ավելի կշատանան։

Գործնական աշխատանքը առաջարկեց արդեն հա-մաքաղաքային կենտրոնի ձևերը ևս։ Նրանց մեջ գալով նոր մինչ նույնիսկ չկա, սակայն մի բան անվիճելի է, որ այդ ձևերը, վերջապես, գտնված գործնական։ Այս համար ռացիոնալները հարկ մեջ բաժանում են ստանձին առաջարկները և այլագրված խմբերի յուրա-

քանչյուր անդամը կենտրոնացնում է հսկողություն մեկ կամ յերկու առաջարկի վրա։ Մի շարք ասպիրանտներ մնում են, վոր կոնտրոլը պետք է սահմանել վոչ թե սեփական, այլ դրսի առաջարկների վրա։ Իսկ թե դրանից կառաջանա լավ արդյունք։ Ինչ չափով է դա ճիշտ, դժվար է ասել։ Դա մեծ մասամբ կախված է վերահսկողների ակտիվությունից և վոչ թե այլ պատճառներից։ Մինչդեռ վիճելի չի մնում ասպիրանտների կազմակերպիչների կողմից ընդունված առաջարկների պրակտիկան։

«Պրոմտեխնիկա» գործարանի (Լենինգրադ) ցեխային կազմակերպիչ Մալախովը դրել է այսպիսի կարգ… «յես համաձայն եմ հեռացնել կանոնը,— պատմում է նա,— վոչ մի ռացառաջարկ ցեխում առանց ինձ ընթացք չստանա՛։ Հենց վոր աշխատ բողոք յեմ ստանում— իսկույն այդ առաջարկները ցուցակագրում եմ ու հանձնում ռացիոնալիզատորին»։ Այս «պրակտիկայից» կարելի յե հանել յերկու յեզրակացություն։ Նախ՝ գործարանում, բաց յերևույթին, պահպանված է ֆունկցիոնալությունը, ռացառաջարկների բյուրոյի— ԲՐԻԶ-ի մոնոպոլին գոյություն ունի ինչ վոր «ռացիոնալիզատոր» և չգիտես թե ինչու նրա մոտ են հավաքվում առաջարկները և վոչ թե վարպետի։

Յերկրորդ՝ ընկ. Մալախովը չափազանց հասարակ կերպով է պատկերացնում ցեխային կազմակերպչի պարտականությունները. նա «ցուցակագրում» է առաջարկները, վորպեսզի հետագայում հանձնի «ռացիոնալիզատորին» կրկնակի ցուցակագրման համար։ Ընդհանրապես, ցեխային կազմակերպիչը պետք է հաշվի առնի միայն արժեքավոր առաջարկները, վորոնց առաջացման մասին նա պիտի իմանա կազմակերպիչներից։ Իսկ յեթե նրանք դեռ չկան— այն դեպքում պետք իր խորհրդավոր «ռացիոնալիզատորներից»։ Չարժե առաջարկի առաջխաղացումը դնել նրա համար, վոր պետք է ցուցակագրել— այդպես կարող է վարժվել միայն բյուրոկրատը։ Առհասարակ, ցեխային կազմակերպիչը և ռացիոնալիզատորի կազմակերպիչը չպետք է ի-

բնույթով փոխարինեն ցեխային ադմինիստրացիային։ Առաջարկը անհրաժեշտ է հանձնել անմիջականորեն վարչությանն և ցեխի պետին։ Առաջարկների հանձնումը կարելի կատարել ռացխմբակի կազմակերպիչների միջոցով, բայց հեղինակը պետք է իմանա, վոր առաջարկը նա հանձնում է վոչ թե կազմակերպչին, այլ վարչությանն և վոր վերջինս է լուծելու այդ առաջարկի բախտը։ Այդպես, ցեխային կազմակերպիչն ու ռացխմբակի կազմակերպիչն իրենց կդառնան բանվորների իրավացի բողոքների առարկա։ Նման պրակտիկան վնասակար է նաև այն տեսակետից, վոր խանգարում է ռացառաջարկների շարժման նոր սկզբունքը, գցում վարչության ու ցեխի պետի հեղինակությունը և ազատում է նրանց առաջարկի պատասխանատվությունից։ Ռացխմբակի կազմակերպիչը կարող է վերցնել ռացառաջարկները միայն կոլլեկտիվ կերպով քննարկելու համար։

«Կրասնի Պուտիլովեց» գործարանի ռացխմբակներից մեկի կազմակերպիչ ընկ. Բարանովը նկարագրում է առաջարկների ընթացքի համար իրենց խմբակում ընդունված կարգը։ Նրանց մոտ... «բոլոր տեսակի առաջարկները ամենից առաջ տրվում են կազմակերպչին, վերջինս նայում է և յեթե այդ ռացառաջարկը խոշոր մշակում չի պահանջում— այդպիսին ստանում է հետագա ընթացք։ Իսկ յեթե առաջարկը վերամշակման կարիք ունի, այդ դեպքում մենք հավաքվում ենք և կոլլեկտիվ կերպով քննարկում, յուրաքանչյուրը մտցնում է իր դիտողությունը, վորից հետո միայն ռացառաջարկը ստանում է հետագա ընթացք»։

Նման կարգը կարելի յե համարել նորմալ, յեթե միայն կազմակերպիչը՝ ընդունելով և աչքի անցկացնելով առաջարկը, չի ձգձգում։ Յուրաքանչյուր ռացառաջարկի կոլլեկտիվ քննարկումը, յեթե դա հնարավոր է և կարող է իրագործվել արագ, կդառնա սկսնակ ռացիոնալիզատորների համար լավագույն դպրոց և կիջեցնի խոտանը ռացխմբակի բոլոր անդամների ստեղծագործական աշխատանքում։

Դրանք են ռացխմբակի հասարակական կոնտրոլի ձևերը իրենց առաջարկների ընթացքի վրա: Մենք արդեն վերևում գրեցինք, վոր ռացխմբակի միացած խնդիրների թվում հիմնականներից մեկը հանդիսանում է տեխուսուցումը, տեխնիկայի ախրապետումը իր աշխատավայրում: Ռացխմբակը պարտավոր է տեխմինիմումի յուրացման գործում լինել առաջավորը: Այլ կերպ չի կարող լինել:

Անհնարին է պատկերացնել արտադրության ռացիոնալացումը առանց տեխնիկապես գրագետ լինելու, առանց իր գործի տեխնիկան խորը ուսումնասիրելու: Ռացիոնալիզատորական գործունեությունը բանվորի մեջ առաջ է բերում հետաքրքրություն դեպի տեխնիկան, ցանկություն լրացնել և խորացնել իր գիտելիքները: Կոլլեկտիվ աշխատանքի մթնոլորտում, ընկերական, բարեկամական փոխադարձ գործնական օգնության մթնոլորտում ռացխմբակը կարող է ձեռք բերել հսկայական հաջողություններ ռացիոնալիզատորների տեխնիկական գրագիտությունը բարձրացնելու գործում և վոչ միայն նրանց, այլ և բրիգադայի մյուս բանվորների:

Ռացխմբակում տեխնիկական ուսուցումը ընդհանրապես տարվում է հանրակրթական առարկաներ (ֆիզիկա, մաթեմատիկա) ուսումնասիրող խմբակների միջոցով, գծագրությունը, իր մասերի տեխնիկական գրանցման արվեստը ուսումնասիրող խմբակների միջոցով, մեքենաների, ագրեգատների և տեխնիկական պրոցեսների տեխնիկան ուսումնասիրող խմբակների միջոցով:

Ռացխմբակները կազմակերպում են մամուլում լույս տեսած արտասահմանյան և խորհրդային տեխնիկական նորությունների սիստեմատիկ ընթերցումներ, դասակարգելով, յեթե հարկ կա, և թարգմանիչներին: Ռացխմբակները իրենց համար դուրս են գրում լրագրեր ու ամսագրեր: Որինակ, «Կատուշկի» գործարանի խառատային արհեստանոցի ռացխմբակը իր միջոցներից դուրս է գրում ամսագրեր. «Գյուտարար»,

«Ռեմոնտագործ բանվորի փորձը», «Ուսումնասիրիր Տեխնիկան»։ Բացի այդ, ստանում է «Տեխնիկա» լրագիրը։ Այնտեղ, ուր լուրջ է դրված տեխուսուցումը— արդյունքները ակներև են։

Որջոնիկիձեյի անվան գործարանի (Մակեևկա) փականագործական, մեխանիկական արհեստանոցի ռացխմբակը «Գյուտարար» ամսագրում գրում է, վոր ... ռացխմբակի ամբողջ կազմը անցել է տեխմինիմումը։ Տեխքննությունը բոլորի կողմից տրված է գերազանց։ Տեխխմբակը, վորի ղեկավարն է վարպետ [illegible], շատ բանում մեզ օգնում է։ Մեր ռացխմբակի անդամ ընկ. Լիխաչովը, վորը ավել է բոլորից շատ առաջարկներ, սիստեմատիկաբար կարդում է տեխնիկական գրականություն, համառ կերպով աշխատում է իր վրա։ Տղաները ցանկություն ունեն շարունակելու իրենց ուսուցումը։ Տեխուսուցումը հնարավորություն կտա մտցնել ավելի խոշոր առաջարկներ։ Ռացխմբակը կոնսուլտացիա յե ստանում ճարտարագետ Մեյլուսից...

Ռացխմբակը այնպես պետք է կազմակերպի իր աշխատանքը, վոր ազդեցություն ունենա արտադրական բրիգադայի ամբողջ կազմի վրա, վորպեսզի ըլնի նա նախաձեռնող առաջավորը թե արտադրական և թե հասարակական աշխատանքում։ Ռացխմբակը պետք է ներգրավի աշխատանքների մեջ բրիգադայի բոլոր բանվորներին։ Մի քանի ռացխմբակներ արդեն սովորել են հաջող կերպով այդ կատարել. Մարտիի անվան գործարանի ռացխմբակներից մեկի կազմակերպիչը բերում է ամբողջ բրիգադան ռացիոնալիզատորական գործունեության մեջ ներգրավելու ձևերից մեկը։ Նա գրում է, վոր «...Եթե մեզ մոտ աշխատանքի ընթացքում հանդիպում է բարդ խնդիր, վորը ռացխմբակում լուծել չենք կարողանում, այդ խնդիրը մենք լուծում ենք բրիգադայում»։

Բացի այդ միջոցառումներից, ռացխմբակը պարտավոր է տանել սիստեմատիկ պրոպագանդիստական

աշխատանք։ Ռացխմբակը պետք է լույս ընծայի իր պատի լրագիրը։

Յուրաքանչյուր ռացխմբակ պետք է ապահովված լինի տեխնիկական կոնսուլտացիայով, վորի մասին պետք է մտածեն ռացխմբակի կազմակերպիչը և ցեխային կազմակերպիչը։

ԿՈԼԵԿՏԻՎՆԵՐՆ ՈՒ ՌԱՑԽՄԲԱԿՆԵՐԸ

Այժմ, յերբ մենք մանրամասնորեն պատմեցինք ռացխմբակների խնդիրների ու պրակտիկ աշխատանքի մասին, մեզ դժվար չի լինի անցկացնել մի զուգահեռ նրանց և գյուտարարների կոլեկտիվների միջև։ Շատ շատերը շփոթում են այդ յերկու կազմակերպությունները։ Վոմանք հակում ունեն համարել այդ յերկուսը միևնույն կազմակերպություն, միայն թյուրիմացությամբ կամ ինչ վոր քմահաճույքով տարբեր անուններ կրող, մյուսները այդ յերկուսի մեջ գտնում են խոր անդունդ։ Մինչդեռ, թե սրանք և թե մյուսները սխալվում են։ Գյուտարարների կոլեկտիվների և ռացխմբակների միջև նմանություն շատ կա, սակայն և վոչ պակաս տարբերություն։ Հիշեցեք, թե վերևում ինչ ասվեց ռացխմբակների պրակտիկ խնդիրների մասին։ Դրանք չափազանց բազմատեսակ են, սկսած միատեղ ստեղծագործական աշխատանքի կազմակերպումից մինչև նրա պլանավորումը, անդամավճարների հավաքումը, Ընկերության անդամ ընդունելը, ռացառաջարկների իրացման հասարակական կոնտրոլը և այլն։

Ռացիոնալիզատորական խմբակը հանդիսանում է Ընկերության նախնական կազմակերպությունը՝ դրանից բխող բոլոր իրավունքներով և պարտականություններով։ Կոլեկտիվը նման խնդիրներ, իրավունքներ ու պարտականություններ չունի։ Կոլեկտիվը իրենից ներկայացնում է գյուտարարներին և ռացիոնալիզատորներին ստեղծագործական աշխատանքի համար ժամանակավորապես համախմբող կազմակերպություն։

Կոլեկտիվները յենթակա յեն գյուտարարների ըն-

կերուժյան կազմակերպությունների, այդ թվում և ռացխմբակին։ Ռացխմբակում կարող են լինել կոլեկտիվ աշխատանքի համար միացած ռացիոնալիզատորական խմբակներ, բայց կարող են լինել և ռացիոնալիզատորներ, վորոնք դերադասում են աշխատել անհատապես։ Վոչ վոք չի կարող ստիպել նրանց պարտադիր կերպով կոլեկտիվ մտնելու։

Յերբեմն ձեռնարկություններում փորձում են ջնջել ռացխմբակի և կոլեկտիվի միջև յեղած տարբերությունը և ստիպել ռացխմբակի բոլոր անդամներին ստեղծագործական աշխատանքում դառնալ կոլեկտիվիստներ։ Դա, իհարկե, միանգամայն ցանկալի յե. բայց, հարկադիր «կոլեկտիվիզացումը» կարող ե հանգել անցանկալի հետևանքների։ Կոլեկտիվի մեջ պետք ե ներգրավել համոզելով և կոլեկտիվ ստեղծագործության առավելությունների գործնական ցուցադրումով։ Ռացխմբակները, նամանավանդ բազմանդամ խմբակները, կարող են ունենալ իրենց կազմում 2-3 կոլեկտիվ։ Ռացխմբակը կազմակերպվում ե արտադրական հատկանիշով։ Կոլեկտիվը կազմված չե վոչ մի արտադրական սահմաններում։ Նրանում կարող են լինել կոլեկտիվներ, կազմված ընկերության անդամներից, վորոնք պատկանում են տարբեր ռացխմբակների։ Ձեռնարկությունում կարող են լինել կոլեկտիվներ գյուտարարներից և ռացիոնալիզատորներից, վոչ միայն տարբեր ռացխմբակներից, այլ և տարբեր ցեխերից։

Քաղաքում հնարավոր ե ունենալ ընկերության անդամներից կոլեկտիվներ տարբեր գործարանային բջիջներից։ Գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների այդպիսի զուգընթաց կազմակերպությունների գոյությունը միանգամայն անհրաժեշտ ե։

Չի կարելի և կլիներ կոպիտ սխալ սահմանափակել գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների ստեղծագործական աշխատանքը միայն մեկ բրիգադայի, շրջանի, ցեխի ու գործարանի արտադրական խնդիրներով։ Վնասակար ե սովորեցնել գյուտարարներին նեղ արհեստավորականության։ Խորհրդային յերկրին հարկավոր են

ոչ միայն ռացիոնալիզատորական բարելավումներ, այլ, ավելին— խոշոր գյուտեր և տեխնիկայի մեջ հեղափոխություն մտցնող տեխնիկական կատարելագործումներ։ Այդ տեսակետից, ռացիոնալիզատորը և գյուտարարը, մասնակցելով իր բրիգադայի թեմատիկայի լուծման գործին, կարող է և պետք է դրա հետ միասին աշխատել ավելի բարդ պրոբլեմների վրա։ Դա նա կարող է, վերցնելով առաջավոր գյուտարարների ստեղծագործական ոճը։

Կարծում ենք, որ կոլեկտիվների և ռացխմբակների միջև յեղած տարբերությունը ցույց է տրված բավականաչափ պարզ։ Բայց, ինչպես մենք արդեն ասացինք վերևում, նրանց մեջ կա ինչ որ ընդհանուր նմանություն։ Այդ նմանությունը կայանում է նրանում, որ ռացխմբակի աշխատանքում արդեն դրված է ապագա կոլեկտիվի հիմքերը։ Շատ հաճախ ռացխմբակը ստիպված է ստեղծագործական խնդիրները լուծել կոլեկտիվ կերպով։

Կոլեկտիվ աշխատանքի վարժությունը սիստեմատիկաբար արմատանում է ռացխմբակի բոլոր անդամների մեջ։ Ամենամոլեռանդ ինդիվիդուալիստը, յելնելով իր ստեղծագործական և արտադրական աշխատանքի պայմաններից, պետք է մասնակցի խնդիրների կոլեկտիվ կերպով լուծելուն։ Իսկ նման խնդիրներ քիչ չեն պատահի։ Ի դեպ, քանի որ մենք խոսում ենք կոլեկտիվների մասին, վնաս չի լինի նախազգուշացնել ռացխմբակների մի քանի սխալներից, վորոնք հաճախ տեղի յեն ունենում կոլեկտիվները կազմակերպելիս։ Գործարանային և ցեխային կազմակերպությունները շատ հաճախ իրենք են վորոշում կոլեկտիվի կազմը, գրեթե նշանակում են այդ կազմը։ Անկասկած, ազդել կոլեկտիվի կազմի վրա անհրաժեշտ է, վորպեսզի հեռացնեն նրանց միջից մեզ համար խորթ տարրեր, պոլոկոտներ, լոդրեր, վորոնք ցանկանում են գյուտեր կատարել ի հաշիվ ուրիշի տաղանդի։

Պետք է ազդել կոլեկտիվի կազմի վրա և այն տե-

ամենուրեք, մշակելով նրանում աշխատանքի տեխնիկա-պես գրագետ կադրը:

Դրա հետ միասին պետք է հիշել, որ կոլլեկտիվը մի կազմակերպություն է, որտեղ գյուղատնտեսներն ու ադմինիստրատորներն իրենց ստեղծագործական աշ-խատանքում իրենք են ընտրում համագործակիցները: Կոլլեկտիվն իր ներքին աշխատանքում, — իսկ նա, ինչ-պես գիտենք, կրում է միայն ստեղծագործական բնույթ, — միանգամայն անկախ է:

Կոլլեկտիվն իր կազմից ընտրում է կազմակերպիչ, որի պարտականությունների մեջ մտնում է.

1. Կոլլեկտիվի որոշումների կատարումը.

2. Կոլլեկտիվի աշխատանքի պայմանների ապա-հովումը (շենք, պիտույքներ, կոնսուլտացիա և այլն):

3. Կոլլեկտիվի դրամական միջոցների պահպանումը և ծախսերը ըստ կոլլեկտիվի որոշումների համա-ձայն:

Կազմակերպիչները նշանակվել չեն կարող, բայց կոլլեկտիվը պետք է ղեկավարվի. համար կազմակերպիչը կարող է հեռացվել ընկերական համ ռայոնական կազմակերպչի կազմից յուրաքանչյուր դեպքում գործադրման խորհրդի թույլատվությամբ և կոլ-լեկտիվի միջոցով: Իր ներքին աշխատանքում կոլլեկ-տիվն անկախ է, իսկ մնացած խնդիրներում ենթարկ-վում է ռայոնականին ու կազմակերպչին:

Գյուղերի և ագրոտեխնիկների համար որոշ խնդիրներ բաժանելիս, հաճախ ավելի լավ ընտրում աշխատեր: Ծառա-ձեռնարկություններում, առաջարարը մշակում են այ-պիսի առանձնապես ձև: Որևէ խոշոր 50 տոկոսը հիմնական հեղինակին, իսկ մնացածը կոլլեկտիվի բոլոր մասնա-կիցներին հավասարաչափ: Դա ճիշտ չէ: Թող կոլլեկ-տիվն ինքը առհասարակ մասնակիցների վարձատրման չափը: Վերջինս կարող է լինել տարբեր. մի կոլլեկտի-վում սրանք, մյուսում այլ: Կոլլեկտիվում որևէ խնդիր բաժանելիս, մենք չենք կարող ինչ որ առանձնապես մեջ դնել գյուղատնտեսական ստեղծագործական աշխատան-քը: Պետք է վարձատրել ըստ աշխատանքի: Պարզ է,

վոր ռացխոզբակների ու ցեխերի կազմակերպիչները և գործարանային խորհուրդը պետք է հետևեն, վորպեսզի կոլլեկտիվում այդ հողի վրա թյուրիմացություններ չծագեն։

Կատեգորիկ կերպով պետք է արգելել դյուտարարների վորևե կոմունաներ կազմակերպելը, իսկ դրանցից մեզ մոտ դեռ շատ կան, նամանավանդ Ոդեսսայի կազմակերպության մեջ։

Կոմունայում թագավորում է մանր բուրժուական հավասարեցում։ Այնտեղ պրեմիան հավասար չափով բաժանվում է «Կոմմունարների» մեջ, առանց հաշվի առնելու յուրաքանչյուր դյուտարարի խաղացած դերը ստեղծագործական պրոցեսում։

Դեպի կոլլեկտիվները պետք է ունենալ առանձին խնամք, ամեն կերպ ոգնել նրանց, հաշվի առնելով կոլլեկտիվի խոշոր քաղաքական նշանակությունը իբրև դյուտարարական աշխատանքի նոր սոցիալիստական կազմակերպության։

ՑԵԽԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՉԻ ՊՐԱԿՏԻԿ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Այն բոլորից հետո, յերբ մենք մանրամասնորեն ուսմանեցինք ռացիոնալիզատորական խմբակների աշխատանքի խնդիրներն ու մեթոդները, չափազանց ոգտակար կլինի վորոշել Ընկերության ցեխային կազմակերպչի խնդիրը և նրա փոխհարաբերությունը ռացխոզբակների հետ։

Ցեխային կազմակերպիչը— դա նոր դեմք է Ընկերության մեջ։ Առաջներում, մինչ կազմակերպչական վերակառուցումը, ցեխում գոյություն ուներ Ընկերության ցեխային բջիջի ընտրովի բյուրո՝ նախագահի գլխավորությամբ, յերբեմն ազատված, իսկ մեծ մասամբ չազատված։ Ինչպես կարգն է, ցեխային բջիջի բյուրոյում կային և սեկտորներ՝ տեխպրոպ, պլանավորման, իրացման, կազմմասսայական և այլն։

Ցեխային կազմակերպության ղեկավարումը բաժանված եր մանր ֆունկցիաների, վորոնք կատարում եյին զանազան մարդիկ։ Այդ բոլորի հիման վրա ցեխա-

[illegible]

[illegible]

1. [illegible]

2. [illegible]

3. [illegible] ([illegible]).

4. [illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible] 500–600 [illegible]

[illegible]

պիոնները յենթարկվում են նրան։ Ցեխին հատուկ-յին չկա, այն դեպքում բոլոր կազմակերպիչները անմիջականորեն յենթակա յեն գործարանային խորհրդին։

Այսպիսով, ռացիոնալիզատորական խմբակների դերն ու նպատակները ձեռնարկություններում պարզ է։

Անհրաժեշտ է շտապել կազմակերպելու դրանք, անհրաժեշտ է ոգնել, վորպեսզի դրանք դառնան ինքնուրույն, գտնեն իրենց տեղը արտադրական բրիգադայում։ Գործարանային, մարզային և յերկրային խորհուրդները պետք է կազմակերպեն ռացխմբակների կազմակերպիչների սիստեմատիկ խորհրդակցություններ։ Լավագույն ռացխմբակների փորձը պետք է արագ և լայն կերպով մասսայականացնել։

Անհրաժեշտ է արագ կերպով վերացնելով ցույց տալ Ընկերության կազմվերակառուցման ակտիվությունների, սխալների ու աղավաղումների հանդեպ, վորպեսզի ապագայում դրանք կանխվեն և ամրապնդենք մեր աշխատողներին ճիշտ հասկանալ Ընկերության կազմակերպչական նոր քաղաքականությունը։

Կազմակերպչական վերակառուցումը պետք է տարվի առանց հապաղման, վորովհետև դա հանդիսանում է Ընկերության աշխատանքի հաջողության բանալին։ Գյուտարարների Ընկերությունը իր վրա յե վերցրել մի շարք պատասխանատու պարտավորություններ 17-րդ Կուսհամագումարի վորոշումները կատարելու համար։ Այդ պարտավորությունների իրագործումը ամբողջապես կախված է նրանից, թե ինչ կերպ մենք կկազմակերպենք գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների մասսան, ինչպես Ընկերությունը կղեկավարի նրանց։

Մենք հիմք չունենք դոհ մնալու մեր նախկին կազմակերպչական աշխատանքից, այդ իսկ պատճառով, վորպեսզի լուրջ և արդյունավետ աշխատենք, պետք է վճռականորեն, համարձակ փոխենք կազմակերպչական աշխատանքի ձևերը՝ խոշորագույն սոցիալիստական շինարարության նոր խնդիրների համեմատ։

ԳԱԱ Հիմնարար Գիտ. Գրադ.
FL0009599

ԳԻՆԸ 1 ՌՈՒԲ.

A П/17103