



Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

ЗАРЯ ВОСТОКА

Газета
выходит
с июня
1922 года

Орган ЦК Компартии Грузии, Верховного Совета и Совета Министров Грузинской ССР

ზარი
ვოსტოკი

საბჭოთაო კავშირის
საბჭოთაო სსრ-ის
საბჭოთაო რაიონის
საბჭოთაო საბჭოთაო

НА ФИНИШЕ ЮБИЛЕЙНОГО ГОДА
**ПОВЕРИЛИ
В СВОИ СИЛЫ**

Жители высокогорного района Грузии в разном климате природы, бывающей, что здесь случаются ранние заморозки и поздние градобиты, ливневые дожди и обильные снегопады. Но к подобным аномалиям на многих хозяйствах района готовы, а потому и ущерб сводится к минимуму. Вот и в нынешнем году снег выпал здесь ранней осенью, еще не успели везде убрать картофель, но люди противопоставили стихии организованность и с честью выполнили свое дело. Все это относится и к коллективу Ахалкинского картофелеводческого совхоза.

Еще совсем недавно хозяйство это было отстоящим. С гектара здесь убрали по 5—6 тонн картофеля, а это — чуть больше, чем затрачивали на семена. Развивалось в совхозе и животноводство, однако скопомощения, давно пришедшие в негодность, гнали от себя доярку и скотников. В среднем от коровы в трудном наделе до 1,400 килограммов молока. Словом, положение было плачевным.

Сейчас здесь все по-иному, и перелом к лучшему многие связывают с приходом нового директора Евгения Андреева. С этим утверждением можно согласиться, но были и другие факторы. В частности, само время требовало перемен. И они были осуществлены.

А начали в совхозе с совершенствования организации труда, деления хозяйства по производственным и по принципам. Вместо отделили создали цеха по производству молока, мяса, картофеля, кормов. Уже этот шаг привнес в хозяйственную деятельность производственной труда, способствовал высвобождению из управленческого аппарата десяти специалистов. Надо отметить и то обстоятельство, что каждый цех — самостоятельное хозяйственное подразделение. Видно, этот фактор во многом и определил заинтересованность людей в высоких конечных результатах.

Другим направлением работы здесь стало содержание техники в высокой готовности. А для этого необходимо было отремонтировать ее, закре-

пить за людьми добросовестными. Затем в совхозе приступили к реконструкции скотопомещений. Причем все это делалось своими силами, без привлечения специальных организаций. Возникли и проблемы, но их научились преодолевать. И вот к зимовке одно помещение на 140 голов скота было готово к эксплуатации. Создали звенья, работающие на подраде, заинтересовали людей материально, и результаты не замедлили сказаться. Ныне от одной коровы в совхозе уже надоили в среднем 1,700 килограммов молока.

Большие изменения произошли и в цехе по производству картофеля. Сумели довести урожайность с гектара до 14 тонн, а это был уже рынок, который обеспечивал рентабельность отрасли, способствовал значительному улучшению финансового положения хозяйства. Так, совхоз уже погасил 900 тысяч рублей долга по судам государствену в производстве основных видов сельскохозяйственных, достиг в целом рентабельности и вместо запланированного убытка завершает год хоть и с небольшой, но прибылью.

Но главное — в другом. Люди поверили в свои силы, в то, что можно и нужно работать хорошо, высокоэффективно. И сейчас труженики совхоза планируют добиться большего эффекта в хозяйствовании в наступающем, третьем году двенадцатой пятилетки.

Амиран МИТАГВАРИИ,
(Корр. «Зари Востока»)

Почти год работает в условиях гиперемии коллектива Потийского машиностроительного завода гидромеханизации. Бригада корпусников, возглавляемая Абесалом Кварцхавой, сдает продукцию только с первого предъявления. При этом сам бригадир перевыполняет сменные задания почти на 120 процентов.

На снимке: лауреат премии Ленинского комсомола, слесарь-сборщик Абесалон Кварцхава.

Фото Валерия Атабекова.

№ 295 (18950)

ПЯТНИЦА, 25 ДЕКАБРЯ 1987 ГОДА

ЦЕНА 3 КОП.

НРАВСТВЕННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ

«Сегодня каждый из нас в ответе за судьбы перестройки», — пишет в своем письме в редакцию бригадир штамповщик ПО имени 50-летия СССР, секретарь цеховой парторганизации, делегат XXVII съезда КПСС, депутат Верховного Совета Грузинской ССР Светлана Орлова. — На всех уровнях: в бригаде, цехе, на предприятии, в отрасли нужно создать атмосферу высокой взаимной ответственности и требовательности. Без такой коллективности, взаимной ответственности перестройка невозможна».

Да, минувший со времени апрельского (1985 г.) Пленума ЦК КПСС период характеризуется наметившимся гражданским активизмом всех слоев населения. Люди стали решительнее и принципиальнее ставить вопросы, смелее вскрывать недостатки, брать на себя всю полноту ответственности за судьбы общественных дел, за дальнейшее развитие демократических начал. Вместе с тем перестройка обнажила, что изживший себя командный, «нажимной» стиль руководства отнюдь не хочет сдавать свои позиции без боя.

Партия, подчеркивалось на июньском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС, ставит задачу привить людям вкус к самостоятельности и ответственности в подходе к производственным и общественным делам любого масштаба, развивать самоуправление как власть народа, осуществляемую самим народом и в интересах народа. На это направлено, в частности, Закон о государственном предприятии (объединении), вступающий в силу с 1 января будущего года.

В решающей степени рост заинтересованности трудящихся, их активности в решении стоящих задач зависит от нравственно-психологического климата в коллективе.

Если в коллективе установились теплые, доброжелательные взаимоотношения, атмосфера полного доверия, товарищества и взаимопомощи, если норовит считаться безусловная дисциплина и самодисциплина, ответственность за порученное дело, требовательность, взаимное отношение к себе и к руководителю, то этот благоприятный микроклимат рождает особый творческий настрой.

И здесь многое зависит от руководителя, его стиля работы, отношения к подчиненным. Технократ, администратор, считающий воспитание людей второстепенным делом, привыкший решать все вопросы кейейно, не считаясь с общественным мнением, как правило, создает в коллективе напряженную, конфликтную обстановку. Такой стиль руководства в корне противостоит установкам партии на развитие демократии и самоуправления и должен решительно изживаться. Не случайно сейчас взят курс на выборность руководителей, их регулярную подотчетность коллективу.

Нравственное здоровье коллектива, утверждение норм коммунистической морали невозможно без беспощадной борьбы с негативными явлениями — бесхозяйственностью, хищениями социалистической собственности, пьянством, нарушениями трудовой дисциплины. Коллектив должен вырабатывать принципиальное, бескомпромиссное отношение к таким скверным проявлениям безразличности, как равнодушие, жидководство, цинизм, лживость, претензии получать больше, чем отдашь обществу. Именно забвение того, что надо последовательно и целеустремленно добиваться об установлении нравственно-психологического климата в коллективе, формировать активное напористое любых отклонений от социалистической дисциплины и морали, и привело к крупному хищению на Тбилисском заводе шампанских вин. За парадной стороной внешнего благополучия, самообольщения и благодушия скрывалось неисчислимо равнудное отношение к «несулам», другим нарушениям дисциплины, а партийная организация своей бездеятельностью и беспринципностью усугубила эти нездоровые явления.

А разве не о серьезных просчетах в организационной и воспитательной работе партийной и профсоюзной организации, нездоровом нравственно-психологическом климате говорят недавняя трагедия на Закавказской железной дороге, когда безалаберность, безответственность, отсутствие твердого порядка и дисциплины привели к грубому нарушению норм эксплуатации подвижного состава, катастрофе с человеческими жертвами!

Работа с людьми — главное в деятельности партийной организации. Надо активно помогать людям осознать требования нового этапа перестройки, нужно встать за решение неотложных социальных задач, затрагивающих жизненно важные нужды человека, условия его труда и отдыха. В то же время, если работник отвергает новое, не принимает демократию, новые хозяйственные механизмы, с ним надо решительно расставаться, подчеркивалось на недавнем совещании в ЦК КПСС.

Для формирования активной жизненной позиции каждого работника нужно максимально использовать силу трудового коллектива, учить людей жить и работать в условиях углубляющейся демократии. Заложить в сознании каждого и гибкого механизма реального вовлечения всех трудящихся в решение государственных и общественных дел, надо прежде всего расширить применение такой эффективной формы организации труда, основанной на самоуправлении, как коллективный подряд. Между тем, как отмечалось на восьмом пленуме ЦК КП Грузии, в этой области в республике есть еще серьезные недостатки. Слабо распространены хозяйственные начала в бригадах КАЗа, Тбилисского шелкового объединения и объединения «Станкоинструмент» и многих других предприятий, что является одной из главных причин неудовлетворительного их финансово-экономического состояния.

Формирование благоприятного нравственно-психологического климата во многом зависит от умения руководителя, партийной организации утвердить в коллективе авторитет честного, добросовестного труда. Фактически заработная плата каждого работника должна быть поставлена в тесную зависимость от его личного вклада в конечный результат. Одним из важнейших факторов создания благоприятного нравственно-психологического климата является стабильность коллектива. Практика показывает, что на тех предприятиях, стройках, в организациях республики, где велика текучесть кадров, сложнее всего обеспечить хороший трудовой настрой. Борьба за стабильность коллектива — это прежде всего обеспечить правильный профессиональный подбор кадров, реально заботиться об условиях их труда и быта и, наконец, гарантировать каждому возможность профессионального продвижения — рост мастерства, престижа, зарплаты.

Создать хороший микроклимат в коллективе — задача непростая, она требует целого комплекса мер организационного, экономического, идеологического плана. Дело облегчается, если есть в коллективе социально активное ядро, отличающееся четкими положительными установками. Партийная организация должна опираться на этот актив, хорошо владея обстановкой, знать динамику внутрисекторных социально-психологических явлений, уметь управлять ими, устранять конфликтные ситуации. И в первую очередь заботиться о развитии критики и самокритики, активизации всех форм контроля со стороны общественности. А для этого надо сосредоточиться прежде всего на повышении роли каждого коммуниста в обеспечении успешного хода перестройки, направлять, координировать усилия коллектива, подвигать людей к активному участию в общественной жизни, сплачивать их для совместной ударной работы.

РЕСПУБЛИКА: ДЕНЬ ЗА ДНЕМ

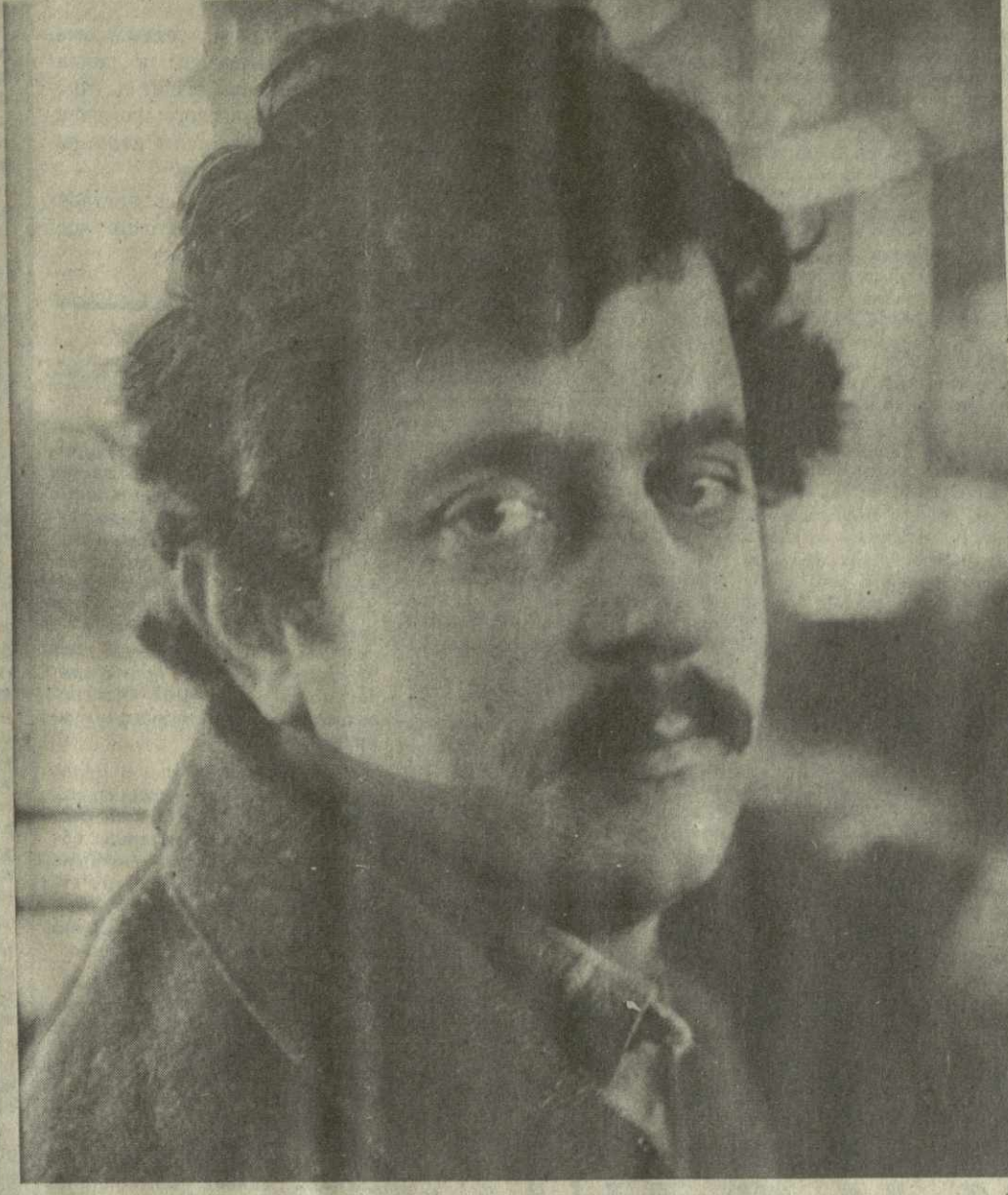
● Досрочно справился с планом поставки автомата АЕ-2020 бакинскому заводу «Электроавтомат» коллектив тбилисского завода «Электроавтомат» производственного объединения «Электроаппарат». При задании в четыре тысячи потребителю уже отправлено 4.100 автоматов.

● На месяц раньше срока рапортовали о выполнении плана заготовок овощей сельские труженики зоны города Гагра. Большой вклад в успех внесли земледельцы колхоза поселка Леселидзе и Колхидского овощеводческого совхоза.

● Заготовить до конца года на 70 тысяч рублей сверхплановой продукции обязался коллектив Ахалкинского геологического партии экспедиции «Кавказсамоцветы». Успешно выполнен и годовой план поставки продукции по договорам.

● В счет будущего года работают животноводы Кривинского учебно-экспериментального хозяйства Грузоветинститута Госагропрома Грузинской ССР. Здесь на центнер продукции, как правило, расходуют кормов значительно меньше нормы.

За лучшие показатели во всесоюзном конкурсе по разведению племенного животноводства и птицеводства хозяйства удостоены диплома второй степени Госагропрома СССР.



В ПРЕЗИДИУМЕ ВЕРХОВНОГО СОВЕТА СССР

О работе Министерства цветной металлургии СССР по усилению взаимодействия подведомственных предприятий и организаций с Советами народных депутатов в повышении эффективности производства и более полном удовлетворении социальных нужд трудящихся.

На заседании Президиума Верховного Совета СССР рассмотрен вопрос о работе Министерства цветной металлургии СССР по усилению взаимодействия подведомственных предприятий и организаций с Советами народных депутатов в повышении эффективности производства и более полном удовлетворении социальных нужд трудящихся.

В принятом постановлении отмечается, что Министерство цветной металлургии СССР медленно разворачивает работу по укреплению взаимодействия подведомственных предприятий с Советами народных депутатов. В этом деле не обеспечивается выполнение требований постановления Центрального Комитета КПСС, Президиума Верховного Совета СССР и Совета Министров СССР «О мерах по дальнейшему повышению роли и усилению ответственности Советов народных депутатов за ускорение социально-экономического развития в свете решений XXVII съезда КПСС», задач осуществляемой в стране перестройки и радикальной реформы управления экономикой.

Министерство, многие предприятия и организации отрасли не установили постоянных деловых связей с местными Советами в работе по обеспечению комплексного экономического и социального развития территорий. Нередко затягивается решение выдвигаемых местными государственными органами обоснованных предложений по вопросам развития предприятий, увеличения выпуска товаров народного потребления, расширения сферы услуг, улучшения условий труда и быта людей, экологической обстановки.

В нарушение установленного порядка предприятия часто не согласовывают проекты своих планов с местными Советами. Из 22 предприятий отрасли, расположенных в Свердловской области, только четыре согласовали планы по численности работников.

Министерство цветной металлургии СССР, несмотря на требования Центрального Комитета КПСС, Президиума Верховного Совета СССР и Совета Министров СССР, не организует работу по развитию кооперации подведомственных предприятий с предприятиями других отраслей для более эффективного использования производственного потенциала, сырья и материалов, капитальных вложений, решения научно-технических проблем.

В отрасли не принимаются необходимых мер по преодолению допущенного отставания в развитии социальной

сферы. В этой работе также не налажен должный контакт с местными советскими органами.

Нет четкой программы по обеспечению к 2000 году каждой семьи отдельной квартирой или индивидуальным домом, хотя в улучшении жилищных условий нуждается одна треть работников отрасли. Крайне низок уровень коммунального благоустройства имеющегося жилищного фонда. Например, на предприятиях Читинской области обеспеченность жилья водопроводом и канализацией не превышает 40 процентов, центральным отоплением — 50 процентов. В отрасли ежегодно ликвидируется только 5 процентов ветхого и аварийного жилья. В последнее время возросло число проживающих в бараках.

Слабо проводится работа по развитию кооперативного жилищного строительства. Не получил широкого распространения опыт Усть-Каменогорского сановско-цинкового комбината, который активно оказывает помощь индивидуальным застройщикам в обустройстве территории, инженерном оборудовании домов, обеспечении строительных механизмами, транспортом и необходимыми материалами.

Планы отрасли не предусматривается решение задачи по достижению в текущей пятилетке полного обеспечения потребностей работающих в детских дошкольных учреждениях. Более того, в 1987—1988 годах снижаются на 10—12 процентов объемы ввода их в действие. В то же время имеющиеся детские сады и ясли перегружены. Заблуждение в детских учреждениях отрасли значительно выше, чем в среднем по стране.

Низкими темпами ведется строительство медицинских учреждений, объектов культурно-бытового назначения, профессионально-технических училищ. Выделяемые на эти цели средства, как правило, не осваиваются. Годовой план 1987 года по вводу в действие больниц, клубов и Домов культуры выполнен за одиннадцать месяцев только на 30 процентов.

Не налажено необходимое взаимодействие подведомственных министерству предприятий с местными советскими

органами по развитию подведомственных хозяйств. Это сдерживает решение вопросов обеспечения хозяйств кормами, семенами, молодняком животных, выделения сельскохозяйственных угодий. В результате низкой урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животноводства большинство хозяйств убыточны. А почти у четверти предприятий подсобные хозяйства вовсе не созданы.

В отрасли не находит распространения передовой опыт подсобных хозяйств, ставших крупным источником дополнительного снабжения трудящихся продуктами, улучшения общественного питания на предприятиях. Так, а хозяйстве Башкирского медносерного комбината в прошлом году произведено в расчете на одного работника комбината 65 кг мяса, а в среднем по отрасли только—13,5 кг, молока — соответственно 296 и 39 килограммов.

Руководители многих предприятий формально относятся к работе по наращиванию производства, расширению ассортимента и повышению качества товаров народного потребления, объема их выпуска: низкие задания пятилетки. На один рубль фонда заработной платы в целом по отрасли изготовлялось товаров только на 15 копеек. Крайне медленно создаются специализированные цеха по выпуску потребительских товаров. Они организованы только в одном из каждого пяти предприятий, хотя отрасль располагает значительными возможностями. В 1986 году не было использовано более четверти капитальных вложений, выделенных для наращивания мощностей по выпуску товаров. Не лучше идут дела и в текущем году.

Объем платных услуг, оказываемых предприятиями отрасли, остается низким. Лишь около десяти процентов составляют услуги по ремонту жилищ и предметов длительного пользования, обустройству садовых участков, авторемонту, перевозке грузов и другим видам бытового обслуживания. Не создаются условия для оказания комплексных услуг непосредственно на предприятиях. В 1987 году план по услугам не выполняется.

Министерство подвергалось ранее резкой критике в постоянных комиссиях палат Верховного Совета СССР за серьезные недостатки в природоохранной деятельности.

Однако положение дел улучшается медленно. Систематически срывается выполнение государственных планов строительства объектов и сооружений по охране окружающей среды. Плохо ведется работа по созданию и внедрению безотходных технологических процессов.

Вызывает серьезную озабоченность, что многие Советы народных депутатов, их исполнительные и распорядительные органы медленно перестраиваются и овладевают экономическими методами работы, слабо развивают демократические начала и гласность в своей деятельности, не добиваются необходимой деловитости и слаженности в совместной работе с предприятиями и организациями в обеспечении согласованного развития производственной и социальной сферы, удовлетворения нужд и запросов людей. В решении этих вопросов Советы народных депутатов далеко еще не реализуют свои широкие права и полномочия, которыми они наделены.

Президиум Верховного Совета СССР обязал Министерство цветной металлургии СССР руководствоваться решениями XXVII съезда партии, июньского (1987 г.) Пленума ЦК КПСС, седьмой сессии Верховного Совета СССР одиннадцатого созыва:

Коренным образом улучшить взаимодействие с Советами народных депутатов в вопросах развития предприятий отрасли, решения неотложных задач, улучшения удовлетворения материальных и духовных потребностей трудящихся.

Всерно развивать и поощрять инициативу трудовых коллективов по их активному участию в производимой Советами работе, направленной на ускорение социально-экономического и комплексного развития территории.

Усилить спрос и повысить ответственность руководителей предприятий и организаций за реализацию предложений местных советских органов по повышению эффективности производства и увели-

чению на этой основе вклада в развитие регионов, своевременное согласование в установленном порядке планов по соответствующим показателям, учет в этих планах принятых к исполнению наказов избирателей.

Президиум Верховного Совета СССР поручил от Министерства цветной металлургии СССР совместно с подведомственными предприятиями и организациями принять необходимые меры по ускорению развития социальной сферы. Особое внимание обратить на районы Севера и Дальнего Востока. В кратчайший срок завершить разработку программы по решению в отрасли жилищной проблемы к 2000 году. Добиться полного удовлетворения в текущей пятилетке потребностей в детских дошкольных учреждениях, повышении темпов строительства объектов здравоохранения, народного образования и культуры. Преследовать значительное увеличение удельного веса строительства хозяйственным способом объектов социально-культурной сферы.

Разработать и осуществлять конкретные меры по привлечению и закреплению в отрасли молодежи, удовлетворению ее социально-культурных нужд, развитию, в частности, молодежных жилищных комплексов.

Преодолеть в ближайшие годы отставание в производстве товаров народного потребления и оказания платных услуг, обеспечить устойчивое выполнение планов по их наращиванию.

Министерству цветной металлургии СССР указано на необходимость с высокой степенью ответственности решать вопросы охраны природы. Добиваться строгого соблюдения требований природоохранного законодательства, выполнения планов ввода в действие объектов и сооружений по охране окружающей среды, обеспечить повышение отдачи отраслевой науки в разработке и внедрении экологических чистых технологических процессов. Определить конкретные сроки сооружения и осуществления создания необходимых санитарно-защитных зон предприятий.

Решительно улучшить использование отходов производства предприятий цветной металлургии для увеличения выпуска строительных материалов и других видов продукции. Принять меры к организации в этих целях межотраслевых производственных

объединений. Оказывать всестороннее содействие созданию и развитию кооперативов по переработке вторичного сырья при предприятиях отрасли.

Министерствам и ведомствам СССР, Советам Министров союзных и автономных республик поручено осуществлять на основе экономических методов управления необходимые меры по вовлечению подведомственных предприятий в реализацию совместно с местными Советами народных депутатов задач комплексного развития производства и социальной сферы.

Советам народных депутатов, их исполнительным и распорядительным органам, исходя из требований Закона СССР «О государственном предприятии (объединении)», предложить критически проанализировать состояние дел по развитию взаимодействия с предприятиями и организациями в обеспечении комплексного экономического и социального развития территории и вести постоянную работу по усилению их участия в этом важном деле.

На основе рационального сочетания отраслевых и территориальных интересов способствовать повышению эффективности работы всех предприятий и организаций. Укреплять за счет этого доходную базу местных бюджетов.

Обратить особое внимание на то, что в первом подпредприятии на полный хозяйственный расчет и самофинансирование, созданием главных производственно-экономических управлений исполкомов краевых и областных Советов народных депутатов должны осуществляться более энергично руководство и координация деятельности всех предприятий и организаций независимо от их ведомственной подчиненности.

Обеспечить, чтобы работа главных производственно-экономических управлений строилась на строгом учете взаимной экономической заинтересованности местных Советов народных депутатов, предприятий и организаций в решении производственных задач и социального развитии регионов, в условиях соблюдения принципов демократического централизма, широкой гласности и учета общественного мнения.

Министерству цветной металлургии СССР поручено доложить Президиуму Верховного Совета СССР о выполнении настоящего постановления до 1 февраля 1989 года.

ВЕСТИ СОБЫТИЙ

Госприемка: критерий —
качество продукции

ПЕРВЫЙ ПЛАСТ



● Лучше, чем в прошлом году, проходит зимовка на фермах колхоза имени К. Маркса Каспского района, где содержится 870 голов крупного рогатого скота, в том числе триста продуктивных коров. В среднем от каждой из них доярки получают на 100—200 килограммов молока больше запланированного.

На снимках: Анна Апцхури — одна из лучших доярок колхоза имени К. Маркса. От каждой из двадцати закрепленных коров она надояла уже по 2,200 килограммов молока, значительно превысив запланированный показатель; прочной кормовой базой располагает Каспский колхоз имени К. Маркса.

Фото И. Давиташвили. (Фотохроника ГРУЗИНФОРМА).

ПАРТИЙНАЯ ЖИЗНЬ: ЧТО ПОКАЗАЛ ОТЧЕТ

За два часа до пленума у нас состоялся обстоятельный разговор с тремя членами бюро Джавского района партии: первым секретарем Асланом Битиевым, председателем райисполкома Назбеком Кочиевым и председателем Джавского РАПО Федором Дзагоевым.

Чем был поселок Джавка хотя бы пятьдесят лет назад и чем стал сейчас, нам объясняют друг другу не было нужды. Такая деталь: чтобы добраться сюда коллегам — журналистам — пришлось ехать на такси, а не на автобусе, который ходит по маршруту Джавка — Цхинвали. В Цхинвали и ехать вернее, чем по дну ущелья, стиснутого горами, на пологих склонах которых кудрявятся смешанные, бегущие в подлесок леса. Репортаж был написан, а на обратном пути лошади были реализованы в том же Цхинвали в убыток себе на сумму шесть рублей.

Сейчас из областного центра нас подкинул в поселок по асфальтовой ленте за какие-то 20 минут «Икарус». И тем не менее уже в наше время с гор, с насильственных мест ушло в долины более шести тысяч человек. Еще в 1971 году в Джавском районе проживало 17 тысяч, сейчас — почти на одну треть меньше. Почему? Вот мы и подобрались сообща к ответу на этот вопрос.

Наверное, чтобы решиться на такой шаг, уйти с земли отцов, надо потерять веру в то, что в ближайшем будущем, что-то может измениться. И эта вера у горцев, по сути консервативных, сохраняющего свой жизненный уклад, была крепкой. Они перестали верить словам, не подкрепленным делом. А жизнь, полная лишений, некомпенсированная ничем, могла показаться насмешкой. Вот и уехали горы, а вместе с тем ушли и те, кто считали себя частью великого народа, меньше в районе производили мяса и молока. Чего далеко ходить за примерами. Даже картофель перестали производить в общественных хозяйствах, не говоря о занятии животноводством. Может, земля не родит? Каково! Был бы сельхоз, да хранитель традиций земледельческих, а земля, а сенокосы в альпийской зоне со щедрым травостоем, они истощались по человеческим рукам.

И потому перестройка для района должна быть не только формой, придающей ускорение всем без исключения отраслям производства, но и силой, возрождающей угасающий очаг.

И добрые признаки этого уже есть. На случайно надеется актив района, что обновленный взгляд на вещи, новые люди, занятые экономической работой, должны принести с собой нестандартный подход к решению важнейших проблем — оттоку горцев с насильственных мест. И эта перестройка сознания, оценка действительности через призму экономики должна принести свои плоды, может, не сразу, сегодня или завтра, но через двести лет непременно.

Есть такое высокогорное село в районе Цхинвали, что над уровнем моря порядка 3.000 метров. Вернувшись в это село 5 семей джавцев, как только стало близиться к завершению строительства в Транскавказской магистрали. Эта дорога, словно питательная артерия, вдохнула жизнь окрест себя. Есть связь с внешним миром, непременно будут и условия, чтобы прибыльно вести хозяйство. Это — проверенная аксиома для горцев. И они стали возвращаться в горы, но с оглядкой, потому что еще не до конца вернулись к ним вера и надежда. От основной магистрали мелкими сосисками устремились в горы антурированные дороги. Они тоже прокладываются с целью возродить жизнь, вернуть людей к земной предков, а вместе с тем оживить сенокосы и пастбища, дающие людям моло-

ко и мясо. Всего за последнее время построено до 100 километров дорог, затрачены значительные суммы. Но разве совместимы денежные затраты, скажем, с таким простым примером: чтобы добраться из Джавы в те же Рокки, приходится прежде терять сутки, сейчас с вводом в строй дороги это расстояние покрывается за какие-то полчаса. Вот поэтому и вернулась семья Леонида Макиева в высокогорное село Цхинвали, вернувшись не к прежней жизни, а для того, чтобы интенсивно трудиться и хорошо зарабатывать. До 2000 голов овец числится за семьей на подкорме. И задания она взяла более напряженные, чем берется в совхозе. Нет сомнения у руководства — ослит Макиев с семьей план, иначе зачем ему было возвращаться в горы.

Медленнее, чем требует положение дела, внедряются бригадные формы организации и оплаты труда. Многие руководители сельскохозяйственного производства, призывая на словах к экономической обоснованности подряда, на деле не принимают никаких мер для его внедрения. В итоге не только упущено время, но и дискредитирована проверенная жизнью форма организации труда.

КОММЕНТАРИЙ К ВЫСТУПЛЕНИЮ

Нет двух мнений, что застой, наметившийся практически в единственной ведущей отрасли района — животноводстве, преодолен именно за счет внедрения подрядной формы организации труда. В районе пока на фуражную корову надояется около 1000 килограммов молока, низки и при-

родность, с коллективами, тогда как только проникновение в гущу жизни, работа среди людей позволяют ощутить влияние на итоги хозяйственной деятельности. Очевидно, назрела необходимость пересмотра и организационную структуру районного агропромышленного объединения. Она должна исходить из объема производимой продукции и количества обслуживаемых хозяйств.

Мы несколько раз предлагали общеполному свои предложения по реорганизации структуры РАПО, но конкретные решения не последовало. А ведь не дело, когда в штабе агропромышленного объединения такого маленького района, как Джавский, трудится 27 человек, то есть в расчете на каждое хозяйство по 5,4 человека. Между тем не секрет,

гическом и экономическом обеспечении перемен.

Бюро райкома партии, отменив выступавшие, не осуществляют должного руководства и работы промышленностью. Имеются серьезные недостатки в деятельности. Темпы освоения капиталовложений не соответствуют выдвинутому заданию, да прибыль здесь в текущем году достигнута не за счет повышения производительности труда, а за счет повышения цен на производимую продукцию.

Имеются недостатки в руководстве и в социальной сфере. Грубые нарушения распределения жилья дважды обсуждались на бюро райкома партии. Должностные лица, ответственные за эту работу, были строго наказаны, однако дело поправляется медленно.

Серьезное отставание наметилось и на Джавском наливном заводе. Прошедшее отношение к организации производства привело к тому, что долг государству и потребителям составил здесь почти 4 миллиона рублей. Завод по сути оказался перед непреодолимой финансовой стеной. Да и уровень организации производства продолжает оставаться низким, примитивным. Мало что делается для механизации и автоматизации производства. Поэтому предприятия испытывают хроническую нехватку рабочих рук. В таких условиях трудно обеспечить соответствующий уровень организации работ, привести в действие неиспользуемые резервы совершенства производственных процессов.

В этой связи конкретные управленческие адресованы члену бюро, которому секретарию райкома партии Павле Намшуридзе. Ему предложено проявлять больше настойчивости и принципиальности в оценке деятельности предприятий, отделить должностных лиц, реализацию задач, стоящих перед промышленными предприятиями.

КОММЕНТАРИЙ К ВЫСТУПЛЕНИЮ

Вопрос, как говорится, поставлен в лоб, конкретный, деловой. Почему же до сих пор он не решается? Да у нас мнений не может быть, что для экономики горного района, где всего пять хозяйств, аппарат РАПО по сути является существенным фактором снижения экономических показателей хозяйствования. Удивляет только, почему на протяжении года ни в одном руководящем звене, не говоря об областных, этим вопросом не заинтересовались и не сумели решить его, как говорится, в пользу дела. Не секрет и то, что на данном этапе именно громоздкий аппарат районного агропромышленного объединения является тормозом на пути внедрения интенсивных форм организации труда. На VIII пленуме ЦК КП Грузии предельно откровенно было сказано о том, что именно семейный подряд — единственный выход из финансовых затруднений для многих, особенно высокогорных районов республики. Недопустимо медлить с внедрением эффективных организационных форм, когда в республике более половины хозяйств низкорентабельны, а свыше 60 — и вовсе убыточны.

Отталкиваясь от этой мысли, бригады Джавского животноводства Александр Кочиев указал на то, что именно в сокращении непроизводительной сферы и в увеличении производительности заложена одна из составных подряда. Работая около 40 лет в животноводстве, он был свидетелем разных начинаний, но таких, как сейчас, по глубине, по масштабам не припомнит. Именно подрядные отношения позволили семье сдать государству 11 тонн мяса и почти тонну сыра. Если бы средняя оплата составляла в бригаде около 100 рублей, то при семейном подряде среднемесячный заработок возрос до 300 рублей. Совмещены такие важные задачи, как заинтересованность труженика и рост экономической эффективности хозяйства.

Очень важно помочь людям с первого же раза разобраться в сути новых экономических подходов. И в этом плане, сказал А. Кочиев, райком еще не сумел сказать свое слово. Почаще следует член бюро быть в трудовых коллективах, в первичных партийных организациях. Ибо, где решается судьба планов, роста благосостояния, там и возникает необходимость в идеоло-

кристаллов растительного белка, а на второй производится электрофоретическое разделение и отсчета различных биологически активных веществ.

Как уже сообщалось, Юрий Романенко, Александр Александров и Анатолий Левченко возвратятся на Землю на корабле «Союз ТМ-3». Для этого космонавтам в ходе дня предстоит демонтировать индивидуальный ложемент кресла Левченко на корабле «Союз ТМ-4» и установить его в спускаемый аппарат «Союза ТМ-3».

По данным телеметрической информации и докладом с орбиты, полет научно-исследовательского комплекса «Мир» проходит нормально.

Самочувствие и настроение пилотов советских космонавтов хорошее.

161 претензия и рекламация, штрафы общей суммой более чем в полтора миллиона рублей, недопоставленная продукция на восемь миллионов рублей — таким было Тбилиское станкостроительное производственное объединение еще год назад. А в нынешнем — им одной рекламацией на выпускаемую продукцию — вот фант, пророчески говорящий о тех больших сдвигах, которые произошли на предприятии. Эти изменения напрямую связываются с введением всеобщего контроля за качеством продукции.

Анзор ШАУТИДЗЕ, руководитель госприемки, в оценках осторожен. Рекламаций? Да, действительно, они отсутствуют. Отсутствует угроза штрафов. Нормализуются отношения с потребителями, более конструктивными стали контакты со смежными предприятиями. Все это сегодняшние реалии. И самые первые.

Анзор ШАУТИДЗЕ:

— То, что исчезли рекламации, это можно считать достижением лишь по сравнению с прежним положением. Если же говорить вообще, то это — норма. Мы должны поставить перед собой и решить задачу несравненно более сложную — вывести нашу продукцию на уровень мировых стандартов.

Снят лишь первый пласт проблем. А за ним: и укрепление входного контроля, и совершенствование собственных технологических процессов, и наведение полного порядка в механических подразделениях, на каждой из сотен промученных операций. Словом, решение комплекса проблем, копившихся годами, наславшихся одна на другую, — еще впереди.

Решение самых первоочередных из них дорого стоило предприятию. До сих пор оно, резко улучшив качество, остается должником по количеству: объединение задолжало потребителям продукции на несколько миллионов рублей — запланированные показатели оказались недостигнутыми в условиях госприемки.

Введение всеобщего контроля за качеством продукции явилось операцией болезненной для предприятия, несмотря на то, что подготовка началась за квартал до января нынешнего года.

Вахтанг ИОБАДЗЕ, заместитель главного технолога:

— Начали с трезвого, объективного анализа своих возможностей. Сразу было ясно: для успеха необходимо прежде всего привести в надлежащий вид всю конструкторскую, технологическую документацию. Что это значило? Это значило, что огромный отряд работников СКБ и отдела главного технолога в течение нескольких месяцев должны были перевернуть, уточнить, систематизировать, привести в рабочее состояние техническую документацию на каждый из цехов, на каждую из единиц оборудования.

Четверть станков необходимо было заменить на более прогрессивные. Срочно потребовалась новая оснастка. Не хватало мерительных инструментов... Словом, производственных прощел было достаточно — только успевая латать.

Но не успели. В январе производство было остановлено. В истории этого предприятия, пожалуй, немалого было бед, которые можно сравнить по напряженности с этим — первым кварталом нынешнего года. Не уложились в сроки с переработкой технической документации, не успели изготовить оснастку, оказалась неподготовленным оборудованием на финишных операциях... Вдобавок, сменился руководитель объединения... Далеко не у всех из членов коллектива было четкое понимание происходящих перемен, не все имели и желание участвовать в этих переменах — кое-кто в те труднейшие месяцы с предприятия ушел.

Давид САГАНЕЛИДЗЕ, заместитель секретаря партии:

— Ушедших все же было мало. Фундамент нашего коллектива, его костяк сохранился. Кадры рабочие чистые, отдавшие заводу двадцать, тридцать, а то и сорок лет труда, с пониманием отнеслись к нуждам производства в этот переломный момент. Несмотря на то, что заработки их снижались значительно — примерно на двадцать — двадцать пять процентов.

Тогда же, в январе, в объединении была проведена выездная коллегия министерства. Состоялся обмен мнениями о том, как можно помочь тбилиским станкостроителям, распределены обязанности, установлены сроки. Станочный парк пополнился новым оборудованием, было изготовлено дополнительное около пяти тысяч штампов, обеспечено снабжение необходимым.

Тамаз ПАИЧАДЗЕ, генеральный директор:

— Эта помощь сыграла решающую роль в преодолении сложнейшего положения. Без нее мы бы не справились.

Однако ситуация остается напряженной. Как было сказано на VIII пленуме ЦК КП Грузии, объединение все еще нуждается в серьезной поддержке. Сидела госприемка определила точки первоочередного, неотложного приложения сил. Это — сборочные цеха. Основные силы — восемь из тридцати работников госприемки — направлены сюда. Остальные — по одному человеку — в другие подразделения. С первых же шагов поставили дело так, чтобы проверялась каждая из сложных деталей, каждая из тех, которые подвержены наибольшему риску. Остальные выбираются методом так называемого летучего контроля.

Особую проблему, которую, несмотря на все усилия, нельзя считать решенной и сейчас, составлял входной контроль. В продукции объединения — десятки тысяч покупных комплектующих деталей. Проанализировали причины отказов, выделили наиболее общие. Определены для себя группы деталей, составляющих наибольшую фактор риска. К примеру, шестеренки, поставляемые Псковским заводом, — деталь важная, но хронически некачественная, изготовленная с грубейшими нарушениями ГОСТа. Госприемка вызвала главного инженера завода.

— Готовились к бою, — вспоминает ШAUTИДЗЕ, — запаслись аргументами, пригласились перечислять все дефекты этой детали. Но гости, как только увидели свою продукцию, сразу же подняли руки: вы правы, товарищи, исправились. И забрал с собой всю бракованную партию, а через некоторое время псковичи прислали новую.

Хотя и сейчас не все безоблачно в отношениях с псковскими поставщиками, однако же их улучшение очевидно. Упрочились контакты и с изготовителями моторов из Еревана — опять же благодаря вынужденному визиту в объединение начальника таможенного ОТК. Примеров таких немало — примеров конкретной и такой необходимой предприятию помощи.

Анзор ШАУТИДЗЕ:

— Браковать — проще всего. Это подделка. Помочь производству, найти выход из запутанных положений, вскрыть резервы — вот что должно быть задачей госприемки. Права, которые ей даны, должны быть использованы в полной мере, верно и тактически безошибочно. Тогда наша служба оправдает свое предназначение.

Это — кредо руководителя госприемки. Потому и не замыкается он на запретах и санкциях, но — совместно с производственниками — ищет и находит пути решения проблем. Взять хоть историю с «гармошкой» для одного из выпускаемых станков. Деталь эту можно считать второстепенной, вся функция ее — скрывать гидравлические шланги и электропровода, делая тем самым станок удобнее для работы и привлекая внешне. Раньше эти станки выпускались без «гармошки» — и ничего, не было элегантно. Возможно, так и продолжалось бы, если б не энергия ШAUTИДЗЕ, не его горячее желание помочь. Именно он взял на себя организационную работу по

созданию «гармошки», при его участии была изготовлена оснастка, сделаны необходимые закупки, посланы запросы потребителям.

В принципе успех (или неуспех) любого дела можно связать с личностью человека, за это дело отвечающего. Так и с энергией, деловитостью, большим желанием вести предприятие из провала, другими личными качествами Анзора ШAUTИДЗЕ многие связывают и те плоды, которые уже дала госприемка, и те перспективы, которые она имеет. Начиная ШAUTИДЗЕ здесь же, рабочим. Потом окончил институт. Был технологом, возглавлял разные цеха: заготовительный, механический, сборочный — был начальником производства, заместителем главного инженера. Пройдя по всей цепочке производства, досконально изучив его, Анзор Владимирович стал тем, кто есть: специалистом, до тонкостей знающим любую из ступеней производства. Это-то знание и играет решающую роль в его теперешней работе.

Важнейшее значение имеют кадры госприемки. ШAUTИДЗЕ подбирает их с особой тщательностью — чтоб и компетентны были и порядочны, и драться бы умели, отстаивая свою позицию. Сначала брал людей с производства, перетягивал, порой не без труда, к себе в службу. Нугзар Карпелашвили был начальником лаборатории метрологии, Роман Дашинян работал инженером. Бичико Дзидзигури «высотелся» в ОТК, выделили его за принципиальность, способность настоять на своем. Словом, ближайшие подчиненные и соратники ШAUTИДЗЕ — люди, выросшие на заводе. Однако в последнее время Анзор Владимирович пересмотрел свою «кадровую политику» и пришел к выводу: уход сильнейших специалистов не укрепляет производство, которому, как никогда, требуются и знания, и опыт, и характер. И решил ШAUTИДЗЕ действовать по-иному: приводить людей со стороны — конечно, подбирая их по тому же принципу.

Но и «своих», и тех, что пришли с других предприятий, еще многому надо учить — это хорошо понимают и руководитель госприемки, и генеральный директор. Такое же мнение можно услышать и в цехах.

Нодар ЧХОЛАРИЯ, начальник сборочного цеха:

— Госприемщики, бывает, «плавают» в производственных вопросах. Отмечая дефект, не вдаются в подробности. По простой причине — не хватает знаний.

Потому здесь самое серьезное внимание уделяют учебе: организованы еженедельные занятия по освоению мерительных инструментов, сам ШAUTИДЗЕ дважды в неделю проводит учебу по техническим вопросам. Плюс — совместная практическая работа в цехах.

Год работы коллектива в условиях госприемки принес не только ощутимые результаты, но и обозначил новые проблемы — и не только экономического характера. Было бы преувеличением сказать, что в объединении все без исключения приняло госприемку и пошло за ней. Иным она до сих пор кажется по-прежнему в работе, иным — спокойнее с привычным ОТК. А иные, приветствуя госприемку, предъявляют ей ответственные требования, порой неожиданные. Интерес с ней разговор состоялся у нас с бригадиром зубошлифовального цеха Николаем СТАЦЕНКО. Вот какой вопрос поставил бригадир:

— К примеру, нынешний госприемщик работал раньше в этом же цехе — скажем, старшим мастером или замначальника. И в эту бытность свою не проверяющим, а проверяемым, допускал кое-какие «грехи», находил способы обойти технологию. А поменяв должность, резко пересмотрел свои взгляды. Но ведь рабочие помнят его былую снисходительность. И нынешнюю законную требовательность встречают — как бы это сказать — скептически, что ли...

Может ли, имеет ли моральное право такой человек требовать? Вот ведь какая проблема вырисовывается. И не отмахнешься, не сделаешь вид, что ее не существует. Значит, предстоит решать и ее.

Талина ПЕТРАШВИЛИ.

Анатолий ХУГАЕВ,
Юрий ГАЛУСТОВ.
[Спец. корр. «Заря Востока»]

