

Վ. Ն. ԳՈՒԴԿՈՎ

ԳՅՈՒՏԱՐԱՐՆԵՐԻ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ
ՌԱՑԻՈՆԱԼԻԶԱՏՈՐԱԿԱՆ
ԽՄԲԱԿՆԵՐԸ

Քարզմ. Ո. ՓԱԼԱՆՉՅԱՆ

608

Գ-85

Հրատարակություն ՀԱՄԽ-ին կից Գյումրիի

Յ Ր Ե Վ Ա Ն

1935թ.

608
9-25

JUL 2010
39453

Վ. Ն. ԳՈՒԴԿՈՎ

ԳՅՈՒՏԱՐԱՐՆԵՐԻ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ
ՌԱՑԻՈՆԱԼԻԶԱՏՈՐԱԿԱՆ
ԽՄԲԱԿՆԵՐԸ

Քարգվ. Բ. ՓԼԻՆՆՉՅԱՆ



Հրատարակչություն ՀԱՄԽ-ին կից Գյումրի
Յ Ե Ր Ե Վ Ա Ն 1935 թ.

Մեր առաջնորդի այդ նշանակալից մտքերի ապացույցը կարող է հանդիսանալ գյուտարարների ընկերությունը:

Ընկերությունը 1934 թ. սկզբին ընդգրկում էր 725 հազար ռացիոնալիզատորներ և գյուտարարներ: Նրանցից 70%-ը բանվորներ են:

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

Ընկերության առանձին բջիջները ածել են և դառել ռացիոնալիզատորների ու գյուտարարների բազմահազար կոլլեկտիվներ:

Մոսկվայի ելեքտրոկոմբինատը ունի 5 հազարից ավելի ընկերության անդամներ:

Խարկովի Շոգեբարչային գործարանը մոտ 4 հազար ընկերության անդամներ:

Ընկերության մեջ ընդգրկվածների հիմնական մասան դա 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 բնորոշում ենք վոչ թե պատենտով, վոչ թե նվաճումների վկայականով, այլ նրանց պրակտիկ ոգուտով սոցիալիստական շինարության համար:

Ռացիոնալիզատորների դերը, վորոնք կատարելագործում են արտադրության տեխնիկան, բացարձակապես մեծ է և կարևոր յուրաքանչյուր ձեռնարկի, խորհանտեսության և ՄՏԿ-ի համար:

Սուսանձնապես կարևոր է դառնում ռացիոնալիզատորների դերը նոր տեխնիկայի և նոր ձեռնարկությունների տիրապետման շրջանում: Ռացիոնալիզատորը, յուրացնելով տեխնիկան, լավացնում է նրան, բաց է անում նոր հնարավորություններ աշխատանքի արտա-

դրողականությունը բարձրացնելու, արտադրանքի ինքնարժեքը իջեցնելու և նրա վորակը լավացնելու համար: Ռացիոնալիզատորը քննադատորեն յուրացնում է նոր տեխնիկան և նրա այդ հատկությունը դարձնում է նրան վոչ միայն մեր յերկիրը տեխնիկական պրոգրեսի մտցնող, այլ և մասսաների կազմակերպիչ՝ տեխնիկան յուրացնելու համար, դարձնում է նրան բարձր տեխնիկական կուլտուրա ունեցող բանվոր, վորովհետև տեխնիկայի կատարելագործումը կապված է նրա խոր ուսումնասիրության հետ:

Ռացիոնալիզատորները և գյուտարարները ցեխերում, ձեռնարկություններում կարող են լինել ավելի օգտակար, յեթե նրանց ղեկավարելին ավելի լավ և յեթե նրանք ավելի լավ կազմակերպված լինելին: Դեռ վոչ հեռու անցյալում գյուտարարների ընկերությունը համարում էր ցեխը իր ստորին կազմակերպությունը և ռացիոնալիզատորներին ու գյուտարարներին կազմակերպում էր այդ ցեխի մասշտաբով: Իսկ գործնականում ինչպիսի մասշտաբ է դա՝ ցույց է տալիս այն փաստը, վոր ելեքտրոկոմբինատում (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 բջիջի կոլլեկտիվ:

Ընկերության քիչ կամ շատ թվով շտատային աշխատողները ցեխում, ինչպես և բյուրոյի անդամները, ցեխային բյուրոյի սեկտորների և բաժինների քանակը չէին լավացնում ղեկավարությունը, թեև շատ գործարանային կազմակերպություններ հոժարապես գնում էին այդ ճանապարհով: Կոնկրետ կերպով ղեկավարել ցեխի պայմաններում՝ դա նշանակում էր ամենից առաջ կազմակերպել ռացիոնալիզատորներին և գյուտարարներին այն արտադրական բնագավառում, վորին նրանք սպասարկում են: Վոչ մի շտատային աշխատողներ և սեկտորներ այդ անել չէին կարող:

Ընկերության Հյուսիսային Կովկասի կազմակեր-

պուլթյունը իրենց (Ռոստայեւաչ) գործարանում դեռ 1931 թվին գնաց այլ ճանապարհով: Արտադրական շրջաններում նա կազմակերպեց ռացմիջուկներ՝ այնպեղ աշխատող ռացիոնալիզատորներից բաղկացած:

Այդպիսով, Ընկերութեան հիմնական կազմակերպութեանը հանդիսացավ արտադրական խմբակը՝ ռաց խմբակը:

Ընկերութեան կազմակերպչական աշխատանքի մեջ այդ նոր քայլը կարող եր ունենալ կարևոր հետևանք Ընկերութեան հետագա գործունեութեան համար, աշխատանքը կզառնար ավելի կոնկրետ և զգալի չափով կաճեր Ընկերութեան անդամների հասարակական ինքնագործունեութեանը: Ընկերութեան կազմակերպութեանները պրակտիկ ձևով պայքարի լծվեցին՝ ձեռնարկութեան արտադրական պլանները կատարելու համար:

Դժբախտաբար, այն ժամանակ դեռ հասկանալի չէր Ընկերութեան կազմակերպման նշանակութեանը արտադրական սիզբնական շրջանում:

Հիմա միայն, կենտրոնական խորհրդի 4-րդ պլենումի վորոշումներից հետո, ռացիոնալիզատորական խրմբակների նշանակութեանը բոլորի համար դարձավ ակնբեր:

Ընկերութեանը ներկայումս մտցնում է փոփոխութեաններ իր կազմակերպչական աշխատանքների մեջ, խոշոր չափով բարձրացնում է ստորին ռացիոնալիզատորական բլիշի նշանակութեանը:

Այլ կերպ չէր կարող լինել:

Կոլտակցութեան քաղաքականութեանը ուղղված է այնպես, վոր ամեն կերպ ամրացվի ստորին արտադրական ողակը, ցեխը, աշխատամասը, բրիգադան:

... «Վարպետը աշխատամասի լիակատար ղեկավարն է, ցեխի պետը՝ ցեխի լիակատար ղեկավարը... այստեղից բղխող բոլոր իրավունքներով, պարտականութեաններով և անձնական պատասխանատվութեամբ»:

(Լ. Կազանովիչ՝ 17-րդ կտու. համագումարում տրված զեկուցումից):

Այդ ուղղութեամբ անց եր կացվում արդյունաբերութեան մեջ կազմակերպչական վերակառուցում: Հիշեցեք Համ. Կ. (բ) Կենտկոմի վորոշումը Դոնբասի մասին... «սկսեցին բրիգադիքից ու տասնապետից, արտադրութեան նախնական բջիջից, տվեցին իրավունքներ տեղամասի պետին, լուծեցին նորմավորման, աշխատավարձի, մեխանիզմների վերանորոգման խնդիրները և այլն: Կազմակերպչական խնդիրը լուծված է անխախտ արդյունաբերութեան մեջ հիմնավորապես և խորը»:

(Լ. Կազանովիչ՝ 17-րդ կտու.)

համագ. տրված զեկուցումից)

Արդյունաբերութեան խորացրած կազմակերպչական վերակառուցման ժամանակ վճռականորեն փոփոխման յենթարկվեցին նաև գյուտարարութեան և ռացիոնալիզացիայի ղեկավարութեան սկզբունքները: Համ. Կ. (բ) Կենտկոմի Դոնբասի մասին կայացրած վորոշման հիման վրա, վերացվեցին ռացիոնալիզացիայի բյուրոները, «Բրիգները», իբրև Փունկցիոնալ որգաններ, վորոնք կտրված էյին ցեխից, բրիգադայից, պետերից և վորոնք հանում էյին նրանց վրայից պատասխանատվութեանը գյուտարարութեան համար: Փունկցիոնալիզայի պտուղները բոլորին հայտնի յեն: Լենինգրադի Ընկերութեան մարզային խորհրդի կողմից հրավիրված խորհրդակցութեաններից մեկում ընկ. Սկոբրոնսկին (Կազիցկու անվան գործարան) հաջող կերպով բնութագրեց գյուտարարութեան Փունկցիոնայ և նոր ղեկավարութեանը ձեռնարկութեանում, նա ասաց. — «Մեզ մտո գոյութեան ունեք ապարատի այսպիսի կենտրոնացված կառուցվածքը, բայց ռաց-տուջարկները հավաքում էյին մի տեղ և ստեղծվում եր կուտակում: Որինակ, անցյալ տարի հավաքվել եր 150 առաջարկ, իսկ հիմա միայն 11»: Մասսայական Գյուտարարութեան Փունկցիոնալ ղեկավարութեանը տանում եր ղեպի խրոնիկական ձգձգում, «Բրիգի» պորտֆելում հարյուրավոր և նույնիսկ հազարավոր առաջարկների աննպատակ կուտակում: Բավական է ցույց տալ մի այսպիսի դեպք. 1932 թվին Մոսկվայի Ելեկտրոկոմ-

բինատում «Բրիգի» մտտ հավաքվել էր 2 հազարից ավելի
լի ուսուցիչները: Անցկացվեց հատուկ «կամպանիա»
«Բրիգը» թեթևացնելու համար, սակայն կամպանիա-
յի ընթացքում ստացվեցին դարձյալ հարյուրավոր
ուսուցիչներ և կամպանիայի վերջում Բրիգի պարաֆե-
րում մնաց 1900 ուսուցիչներ: Փունկյիտնայի
դարձնում էր բոլոր «կամպանիաները» աննպատակ:

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

... «Նոր տեխնիկան հրամայողաբար պահանջում է
տեխնիկական ղեկավարության ամեն կերպի ամրացում:
Այդ տեսակետից վարպետը, ցեխի պետը, գործարա-
նի ղերեկտորը կարող են լինել արտագրության իսկա-
կան հրամանատարներ այն դեպքում, յերբ նրանք
ղեկավարում են արտագրական պրոցեսները լույ միայն
ոնտեսական, այլև տեխնիկական ուղղությամբ»:

(Լ. Կագանովիչ— 17-րդ կուսհամագում-
արում տրված ղեկուցումից)

Գյուտարարության ղեկավարության բառերի տակ
հասկացվում է «արտագրական 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: Որքանոսացիա վերցնել ցեխի վրա, իբրև ստորին
ողակի, յերբ արտագրության մեջ այդպիսին առաջին
հերթին հանդիսանում է արտագրական բրիգադան և
չբջանը, դառնում էր սխալ:

Յեղնելով դրանից Կենտրոնական Սորհրդի 4-րդ պը-

լինումը մտքրեց հիմնական փոփոխություններ ընկերու-
թյան կազմակերպչական աշխատանքի մեջ:

Ընկերության ստորին կազմակերպությունը ցեխի
փոխարեն դարձավ արտագրական բրիգադա և արտա-
գրական տեղամաս: Այստեղ ընկերությունը կազմակեր-
պում է ուսուցիչապատրական խմբակ, վորը իր աշ-
խատանքում անկախ է և ոժտված է լայն իրավունքնե-
րով:

ՌԱՑԻՄԲԱԿԻ ԿԱԶՄԸ ՅԵՎ ՆՐԱ ԴԻՐԲԸ
ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ

Ինչպես մենք ասացինք, ռացիամբակը բրիգադա-
յում ունի գյուտարարների Ընկերության սկզբնական
կազմակերպության բոլոր իրավունքները:

Իա նշանակում է, վոր գյուտարարների Ընկերու-
թյան մեջ նոր անդամներ ընդունելը պետք է սրանից
հետո կատարվի Ընկերության ռացիամբակի անդամ-
ների ընդհանուր ժողովի կողմից՝ գործարանային խոր-
հրդի հետագա հաստատմամբ:

Այդ ձևով կատարվում է նաև Ընկերությունից
հեռացները: Ռաց խմբակի այդ լայն իրավունքները
Ընկերությանը տալիս են յերաշխիք, վոր Ընկերության
մեջ կընդունվեն իսկական նախաձեռնություն ունե-
ցող բանվորներ և մասնագետներ, վոր Ընկերության
բոլոր անդամների վրա հասարակական ազդեցություն-
նը կլինի մշտական: Կեղծ գյուտարարները, յողբերը,
բրակ արտադրողները, վորոնք քողարկվում են գյու-
տարարի պատվավոր կոչումով, կմերկացվեն առանց
զժվարության և շատ չուտ:

Ընկերության սկզբնական բջիջի կազմակերպումը
արտադրական շրջանում թույլ է տալիս մեծացնել ըն-
կերության դերը տեխնիկայի տիրապետման խնդրում
արտադրանքի վորակի բարձրացման և աշխատանքի
արտադրողականության խնդրում, ամենորյա ազդե-
ցությունը բրիգադայի արտադրական ծրագիրը կա-
տարելու համար և դրա հետ միասին ցելսի և ձեռնար-
կի ծրագիրը: Բացառիկ հնարավորություններ են բաց-
վում այդ ստորին բջիջի առաջ թե տեխնիկայի տիրա-
պետման և թե ռացիոնալիզատորների տեխնիկական
վորակը բարձրացնելու խնդրում:

Ումնից պետք է բաղկացած լինի ռացիոնալիզա-
տորական խմբակը:

Ռացիամբակը բաղկացած է միայն գյուտարարնե-
րի Ընկերության անդամներից: Կազմակերպման սկզբ-
բում, ըստ յերևութիւն, գյուտարարների Ընկերու-
թյան այն անդամներից, վորոնք տվյալ ժամանակ աշ-
խատում են արտադրական բրիգադայում: Այնուհետև
ուայ խմբակը յրացվում է ի հաշիվ Ընկերության մեջ
նոր ընդունվողների: Ռացիոնալիզատորական խմբակի
թիվը կարող է լինել 3-ից մինչև 30 և ավելի մարդ:

Ռացիամբակի մաքսիմալ կազմը կարելի չէ համա-
րել տվյալ արտադրական բրիգադայի ամբողջ կազմը:

Տեղին է այստեղ նախազգուշացնել մեր կազմակեր-
պություններին սխալներից, վորոնք շատ հաճախ տե-
ղի յեն ունենում շատ բջիջների աշխատանքների պրակ-
տիկայում: Մենք խոսում ենք Ընկերության մեջ ներ-
դրավելու կամպանիայի բնույթ կրող աշխատանքների
մասին, Ընկերության մեջ ամբողջ բրիգադաներ և ցե-
խեր մտնելու մասին: Պարզ է, վոր Ընկերության մեջ
ընդունելու գործում կարիք չկա պաշտպանել ավելորդ
զգուշություն, սակայն համենայն դեպս անհրաժեշտ է
պահպանել Ընկերության մեջ բանվորների և մասնա-
գետների ինդիվիդուալ ընդունվելու սկզբունքը և կազ-
մակերպությունների կողմից նրանց անհատական ըն-
դունելությունը:

Յեվ այսպես, ռացիոնալիզատորական խմբակները
կարող են լինել 3 հոգուց և 4-ի քանի տասնյակ հոգուց,
Ավելի արդյունավետ կլինի փոքրաթիվ խմբակը, իբրև
ավելի կենդանի: Որինակի համար ցույց կտանք մի
քանի արդեն գոյություն ունեցող ռացիոնալիզատորա-
կան խմբակներ:

Որջոնիկիձեյի անվան ռադիո-պործարանի (Մոսկ-
վա) փականագործների բրիգադան բաղկացած է 5 հո-
գուց: Սկզբում ռաց խմբակը բաղկացած էր 3 հոգուց,
իսկ ներկայումս խմբակի մեջ է ամբողջ բրիգադան
բրիգադիր ընկ: Սալոմատինի գլխավորությամբ:

«Կասուչուկ» գործարանում (Մոսկվա) խառատների
բրիգադան, վորը զբաղված է փափուկ ուտիլի մշակ-
մամբ բաղկացած է 40 հոգուց: Այս բրիգադայի ռաց-
խմբակում ներկայումս հաշվվում է 29-ը հոգի:

Ընկ. Ստալինի անվան գործարանի (Լենինգրադ) կազապարիչները բրիգադան բաղկացած է 14 հոգուց, իսկ ռացխմբակը 3 հոգուց:

Իբրև կանոն բրիգադայի ռացխմբակում գտնվում են ամենաակտիվ և նախաձեռնութուն ունեցող արտագործները, որինակելի հարվածայինները: Նրանց ղերը ինչպես մենք կ'տեսնենք հետագայում, բացառապես մեծ է:

Ռացխմբակում կարող են լինել վոչ միայն բանվորները, այլ և ճարտարապետները, տեխնիկները, վարպետները: Նրանց նկատմամբ Ընկերութունը անում է վորոշ շեղումներ ռացխմբակում ընդունելու համար սահմանված կարգից: Ճարտարապետները մեծ մասամբ լինում են, ըստ իրենց աշխատանքի ընդլայնված վիճակի 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: Ճարտարապետ-տեխնիկական պերսոնալը անհրաժեշտ է ներգրավել գյուտարարների ընկերության մեջ: Այդ տեսակետից, ճարտարապետը, տեխնիկը, վարպետը կարող է ընդունվել Ընկերության անգամ իր աշխատամասի յուրաքանչյուր բրիգադայում. մտնելով միայն մի ռացխմբակի կազմի մեջ:

Մասնագետի ամրացումը մի վորևե բրիգադայի ռացխմբակին իսպառ չի սահմանափակում նրա ռացխմբակի ղեկավարողական կամ գյուտարարական աշխատանքը: Նա կարող է աշխատել ցանկացած տեխնիկական խնդրի վրա, անկախ նրանից, թե արտադրական տեսակետից վոր բրիգադայի հետ է կապված նրա արտադրական աշխատանքը:

Ինքնըստինքյան հասկանալի այդ կարգը վերաբերում է վոչ միայն ռացխմբակի անդամ-մասնագետներին, այլ և Ընկերության բոլոր անդամներին: Դրա հետ միասին, ռացխմբակի բոլոր անդամները, այդ թվում նաև նրա մեջ գտնվող մասնագետը, պարտավոր են յենթարկվել հասարակական կազմապահու-

թյան, այդ խմբակի վորոշումներին և կատարել նրա առաջադրանքները:

Պարզաբանումը, վորը մենք կատարեցինք, անկասկած կվերացնի հնարավոր թյուրիմացությունները բրիգադներում ռացխմբակներ ձևավորելու գործում և կպահպանի բոլոր մասնագետներին գյուտարարների Ընկերության մեջ: Այս պարզաբանումը ամբողջությամբ կարող է գործադրվել նաև ձեռնարկի ղեկավար տեխնիկական և ադմինիստրատիվ կազմի նկատմամբ: Ձեռնարկի ղերեկատրը, յեթե նա հանդիսանում է Ընկերության անդամ, պետք է ամրացված լինի վորոշ ռացխմբակի, նա իր գյուտարարական աշխատանքներում կաշկանդված չէ խմբակի սահմաններով:

Ռացխմբակի կազմակերպումը բրիգադներում կատարվում է Ընկերության թե ատանձին անդամների և թե ցեխային կազմակերպչի ալ գործարանային խորհրդի նախաձեռնությամբ:

Նման խմբակ կազմակերպելու համար, ինչպես ընդունված է, հրավիրվում է տվյալ բրիգադայում աշխատող գյուտարարների ընկերության անդամների ժողով: Այդ ժողովում ձևակերպվում է խմբակի կազմակերպումը և ընտրվում է նրա կազմակերպիչը: Վոչ մի նախագահություններ և բյուրոններ չի ընտրվում: Այդպես է ստեղծվում ռացխմբակի ղեկավարողական խմբակը: Սակայն դրա համար հարկավոր է 3 հոգուց վոչ պակաս: Իսկ ինչպես վարվել, յեթե բրիգադայում կա միայն մեկ ռացխմբակի ղեկավար: Այդ դեպքում Ընկերության ցեխկազմակերպիչը ժամանակավորապես ամրացնում է այդ ռացխմբակի ղեկավարին արտադրական տեսակետից համանման բրիգադայի՝ հասարակական պարտականություններ կատարելու համար (անդամավճարներ հավաքել և այլն): Այդ միայնակը ռացխմբակի ղեկավարողական աշխատանքը համեմայն ղեկավարանում է իր բրիգադայում, ամեն կերպ աշխատելով անձամբ և ցեխի Ընկերության ակտիվ անդամների ոգնությամբ, կամ թե չէ ցեխկազմակերպչի ունությամբ ներգրավել ռացխմբակի ղեկավարի մեջ բրի-

գաղափար մյուս բանավորներին և կազմակերպել հետագայում իր ռացիոնալը:

Ռացիոնալի կազմակերպիչը, բնականաբար պետք է լինի ամենահեղինակավոր և հասարակական տեսակետից ակտիվ ռացիոնալիզատոր: Կազմակերպիչի վրա ընկնում է խմբակի ամբողջ աշխատանքի ղեկավարութունը թե ռացիոնալիզացիայի և թե մասսայական աշխատանքի մարզում: Կազմակերպիչը հրավիրում է խմբակի ժողով, աշխատում է, վոր կատարվեն նրա վորոշումները, տալիս է հանձնարարութուններ 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 (ռացիոնալի կազմակերպիչը) աջակցում է Ընկերության ցեխկազմակերպչի աշխատանքներին, հանդիսանալով, այսպես ասած, նրա ակտիվը:

Ռացիոնալի բոլոր անդամները պարտավոր են ենթարկվել իրենց կազմակերպչին: Հարգելի պատճառներ չունեցող բազմաթիվ անհնազանդության դեպքերը իրավունք են տալիս հեռացնել Ընկերության անդամութունից: Ռացիոնալը ցանկացած ժամանակ կարող է վերընտրել իր կազմակերպչին, տեղիս ակտիվում այդ մասին ցեխային կազմակերպչին: Ռացիոնալի կազմակերպչի ընտրութունը հաստատվում է ցեխային կազմակերպչի կողմից: Անդիսցիպլինարության, վատ աշխատանքի, վարկաբեկող արարքների համար ռացիոնալի կազմակերպիչը կարող է հեռացվել նաև ցեխային կազմակերպչի կողմից՝ ռացիոնալի կամ ընկերության դործարանային խորհրդի միջոցով:

Ռացիոնալը կարող է ունենալ իր դրամական միջոցները: Դրանք կազմվում են ռացիոնալի մասնակիցների անդամավճարներից, ռացիոնալում կատարված կոլլեկտիվ առաջարկների հավելումի 15 0/0-ից, ռացիոնալի մասնակիցների կողմից ստացված պրե-

միաների կամավոր հատկացումներից, գործարանային խորհրդի լրացուցիչ հատկացումներից:

Ինչի՞ վրա կարող են ծախսվել խմբակի միջոցները:

Այդ հարցին վատ չի պատասխանում ռացիոնալների աշխատանքի փորձը: «Կրասնի Պուտիլովեց» գործարանում խմբակներից մեկի կազմակերպիչ ընկ. Բարանովը թվարկում է այն ծախսերի մի մասը, վորոնք կատարվել են խմբակի դժով.

... «Մեր խմբակում անդամներից մեկը պարզևատրվել է ամառանոցում սենյակով ամբողջ ամառվա սեզոնի համար, խմբակի մյուս անդամը նույնպես է հանգստի տուն: Մայիսի 30-ին մենք հնարավորութուն ունեցանք գյուտարարության դժով ամբողջ խմբով մեկինել մի ուրիշ գործարան, դա յեղավ մեր հանգստյան թրը: Այդ ծախսը մենք հողացինք ի հաշիվ 150/0-ային հավելումի»:

Բացի այդ ծախսերից, խմբակը գլխավորապես պետք է ծախսի իր միջոցները դրականութուն ձեռք բերելու համար, ամսադրեր և լրագրեր գուրս գրելու համար, գծագրական պիտույքներ և թուղթ գնելու համար, ցուցահանդեսներ, թանգարաններ, թատրոններ, դասախոսութուններ կոլլեկտիվ կերպով հաճախելու համար, տեխնիկական կոնսուլտացիաներ վարձատրելու համար, վորոնք անհրաժեշտ են, խնդրի բարդ լինելու հետևանքով— գիտնականներ և խոշոր մասնագետներ դրսից հրավիրելու դեպքում:

Ռացիոնալը կարող է իր միջոցներից ցույց տալ նյութական ոժանդակութուն իր Ընկերության անդամներին թե անվերադարձ և թե փոխարինաբար:

Ռացիոնալի դրամական միջոցները ծախսումը կատարվում է ամբողջ խմբակի վորոշմամբ, իսկ վորոշ դեպքերում, յեթե ծախսը փոքր է— ռացիոնալի կազմակերպչի կողմից կատարվում է ինքնուրույն: Ռացիոնալը ստուգման է յենթարկվում ցեխային կազմակերպչի

կողմից և հաշվետու յե նրա առաջ: Միջոցների ծախսումը կատարվում են ցեխկազմակերպչի կողմից հաստատված նախահաշվով:

ՄԻԱԼՆԵՐ – ՌԱՅԻՄԲԱԿԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՅԵԼ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՄԵՁ

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 մարդային և յերկրային խորհուրդների անբավարար հրահանգից: Ռացիոնալիզատորական խմբակներ կազմակերպելու բնագավառում նման սրխալներից մենք կ'ընդհանր ամենատիպիկ օրինակները, վորոնք ստացել են, դժբախտաբար, մասսայական բընույթ:

Ռացիոնալիզատորական խորհուրդակցության ժամանակ լենինգրադում Պուտիլովսկի գործարանի ռացիոնալիզատորական խմբակից մեկը այն է՝ ընկ. Բարանովը հայտնեց, վոր... «Մեր ռացիոնալիզատորական խըմբակը, վորի մեջ յես աշխատում եմ, բապկացած է: մարդկանցից, վորոնք աշխատում էյին տարբեր արտադրական տեղամասերում, կային մարդիկ ուրիշ արհեստանոցներից»:

Նույն խորհուրդակցության ժամանակ պարզվեց, վոր Մարտի անվան գործարանում գոյություն ունեն ռացիոնալիզատորական խմբակներ մի բրիգադայում լրացուցիչ խմբակներ ընկերության անդամներից, վորոնք աշխատում են մի շարք բրիգադներում: Դրա հետևանքով ռացիոնալիզատորական խմբակից ընկ. Կուզնեցովը իր խմբակում ունի ընկերության 76 անդամ:

Ի՞նչպես դա ստացվեց: Ընկեր Կուզնեցովը դա բացատրում է պարզ կերպով... «Մեզ մոտ բաժանված էր 5 մասի և ամեն մի մասում նշանակել էյինք մեր կազմակերպիչը»: Յեխի բաժանումը 5 մասի յեղել է քմահաճորեն և կապ չուներ ցեխային արտադրական բաժանման հետ:

Արտադրական սկզբունքների խախտումը ռացիոնալիզատորական կազմակերպման գործում ամենատարածված սխալն է և ամենաանհանդուրժելի ու վնասակար: Կենտրոնական խորհուրդի 4-րդ պլենումը անհրաժեշտ գտավ կազմակերպել ընկերության սկզբնական բըլիշ, հատկապես արտադրական բրիգադայում: Պլենումի նման վորոշումը ուղղակի բխում էր 17-րդ կուս համագումարի կազմակերպչական հարցերի մասին յեղած դիրքավորումից, ինչպես նաև տնտեսական դեկավարության կազմակերպչական կառուցումից ձեռնարկության մեջ:

Ռացիոնալիզատորական խմբակները կարող են ստեղծվել միայն բրիգադայում: Միանգամայն անթույլատրելի յե բարեզայնել ընկերության կազմակերպչական կառուցվածքը: Գործարանային կազմակերպության կառուցվածքի յերեք ողակիների փոխարեն, այն է՝ ռացիոնալիզատորական խմբակներից և գործարանային խորհուրդի նախագահի տաքարյուն կազմակերպիչների կողմից ավելացվում է նաև 4-րդ ողակը՝ խմբակային կազմակերպիչ, վորը տեղավորվում է ռացիոնալիզատորական կազմակերպչի արանքում:

Այդ չափից դուրս տաքարյուն կազմակերպիչներին պետք է հիշեցնել ընկ. Կազանովիչի ցուցմունքը՝ «Արդյունաբերության ամբողջ վերակառուցման մեջ, և վոչ միայն արդյունաբերության, ամենագլխավորն է՝ պակասեցնել կառավարման ողակների թիվը: Գոյություն ունեցող 4 ողակայինի փոխարեն սահմանել 3 ողակային, իսկ ավելի լավ է յերկ-ողակային սխտեմ»:

(Լ. Կազանովիչ— 17-րդ կուս համագումարում տրված զեկուցումից):

Ռացիոնալիզատորական կազմակերպելու գործում մի քանի գործարանային խորհուրդների կողմից թույլ տրված կոպիտ սխալների կողքին, տեղի յեն ունենում նաև այլ սխալներ, վորոնք նույնպես աղավաղում են ընկերության կազմակերպչական վերակառուցման հիմնական սկզբունքը:



3342-84

«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»:

Յեթե բոլոր 7 հոգին աշխատում են մեկ արտադրական բրիգադայում, հետևապես բաժանել ուսցիմբակները ինչվոր «ուսցիտնալիգատորներ բրիգադներ» կարիք չկա: Նորից ենք կրկնում, վոր Ընկերության սկզբնական կազմակերպությունը հանդիսանում է ուսցիմբակը արտադրական բրիգադայում, խմբակի վոչ մի բաժանում կատարել կարիք չկա, այլապես արտադրական սկզբունքը կխախտվի:

Նույն գործարանում և մի շարք այլ գործարաններում թույլ է տրվում ուսցիմբակների կազմակերպման գծով մի սխալ ևս: Ստեղծվում են ուսցիմբակներ վոչ թե նրաադրական հասկանիչով, այլ ուրիշ հասկանիչներով: Որինակ, կանանց ուսցիմբակ, ուր համախմբվում են ամբողջ ցեխի կին ուսցիտնալիգատորները, կամ կոմյերտականների ուսցիմբակներ, կոմունիստների ուսցիմբակներ և այլն: Սրանում ևս կա սխալ վերահառուցման արտադրական սկզբունքների աղավաղում:

«Կաուչուկ» գործարանում (Մոսկվա) ուսցիմբակը, վորը գեո կրում է «ուսցիմբակ» հին անունը, իրենից ներկայացնում է բազմապիսի բյուրո կամ նախագահություն, մի խոսքով հանդիսանում է բրիգադայում ընտրովի կազմակերպություն: Այսպես օրինակ՝ խառատանոցում և փականագործների բրիգադայում գոյություն ունեն ընկերության 29 անդամներ, վորոնցից առանձնացված է «ուսցիմբակ» 4 հոգուց բաղկացած, այն է ընկերներ՝ Բիկովսկի, Սարաֆանովը, Պետրովը և Աֆոնինը: Դատելով այդ ընկերների պարտականություններից, կատենք, վոր դրանք իրենցից ներկայացնում են սովորական նախագահու-

թյուն: Պարզ է, վոր «Կաուչուկի» գործարանային կազմակերպությունը թույլ է տվել յուրջ սխալ: Չի կարելի և վնասակար է ուսցիմբակից առանձնացնել ինչվոր պաշտոնական ակտիվ, վորը իրենով պետք է փոխարինի ուսցիմբակին: Անկասկած, խմբակում կարող են լինել քիչ թե շատ ակտիվ ուսցիտնալիգատորներ և հասարակական աշխատողներ, բայց բոլորովին սխալ կ'լինեն ավելի ակտիվ ընկերներին տալ ակտիվի պաշտոնական «կոչում» այն ել ընտրովի կարգով: Պետք է ձեռք բերել ուսցիմբակի բոլոր անդամների ակտիվությունը: Իսկ դա ամենից առաջ կախված է խմբակը նրա կազմակերպչի կողմից ձեռներեց կերպով ղեկավարելուց:

Մենք բերեցինք տիպիկ սխալների օրինակներ բազմաթիվ կազմակերպությունների համար: Կարող են տեղի ունենալ և այլ սխալներ: Սակայն, բավական է ըննել թեկուզ այս սխալները, վորոնք մենք վերևում բերեցինք, վորպեսզի մեզ համար պարզ լինի նրանց ծագումը: Գործարանային կազմակերպությունները, վորոնք հրահանգ չեն ստանում մարդային և յերկրային խորհուրդների կողմից, ըստ յերևույթին, իրենց համար չեն յուրացրել Ընկերության կազմակերպչական վերահառուցման սկզբունքը, չեն հասկացել, վոր ընկերության ցեխային կազմակերպությունը վերահառուցվում է արտադրական սկզբունքով և վոր Ընկերության հիմնական և, միևնույն ժամանակ, նախնական կազմակերպությունը հանդիսացել է ուսցիտնալիգատորական խմբակը: Վորքան մոտ է կանգնած այդ նախնական կազմակերպությունը գործարանային խորհրդին, այնքան լավ և այնքան արդյունավետ կ'լինի Ընկերության աշխատանքը:

ՈՒՑԻՄԲԱԿՆԵՐԻ ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Ուսցիտնալիգատորական խմբակները ունեն հետևյալ պրակտիկ խնդիրները.

1. Կոնկրետացնել ուսցիտնալիգատորական նախաձեռնությունը բրիգադայի պլանի, վորակի բարձ-

բացման, արտադրանքի ինֆնարժեքի իջեցման և բրի-
գադայի աշխատանքի արտադրողականությունը բարձ-
րացնելու ուղղութեամբ պայքարելու համար:

2. Ներգրավել բրիգադայի ամբողջ կազմը ուսցի-
նալիզատորական գործունեությամբ մեջ:

3. Որինակելի կերպով տիրապետել արտադրա-
թյան տեխնիկային:

4. Ապահովել մշտական հասարակական կոնսու-
լը՝ ուսցառաջարկները արմատացնելու համար:

Քննարկենք այս խնդիրները մասնամասնորեն: Ռա-
ցիոնալիզատորական նախաձեռնությունների արդյունաբեր-
մը — դա նշանակում է՝ խմբակի պրակտիկ գործունե-
յունի ընթացքում սարքավորման, հումքի և
տեխնոլոգիական պրոցեսի մշտական և ուղղակի ուսում-
նասիրություն: Ռացիոնալիզացիան պետք է տեղյակ լինի իր
բրիգադայի արտադրական պլանների մասին ու դրա-
նից յեղնելով նշի իր ուսցիոնալիզատորական աշխա-
տանքի թեմատիկան: Մի խոսքով, ուսցաշխատանքնե-
րի պլանավորումը բրիգադայում պետք է լինի ուղղա-
տիվ և բխի բրիգադային տրված արտադրական ա-
ռաջադրանքներից ու նրա արտադրական աշխատանքից:

Գոյություն ունեցող ուսցիոնալիզացիան, ընդհանուր
առմամբ, չափազանց գեղեցիկ կերպով են յուրացրել
իրենց ստեղծագործական աշխատանքի պլանավորման
այդ բնույթը: «Կրասնի Պուտիլովեց» գործարանի
ուսցիոնալիզացիան մեկի կազմակերպիչը պատմում է
խմբակի ուսցիոնալիզատորական գործունեության
բազմաթիվ գեղեցիկ մեկը:

... «Սմբակը, — ասում է ուսցիակազմակերպիչը, —
հիմնականում հարվածում էր այնպիսի բնագավառում
ինչպիսին է պայքար խոտանի դեմ, պայքար ծրագրի
կատարման համար: Մեզ մոտ, մեխանիկա-հավաքման
արհեստանոցում սուր կերպով ծառայելով ծնկաձև
գլանի խոտանի խնդիրը, վորի հետևանքով սու-
թում էր պլանի կատարումը: Ռացիոնալիզացիան իր վրա վերց-
րեց այդ գործը կարգավորելու պարտավորությունը:

Յերբ անցանք այդ աշխատանքին, ստիպված յե-
զանք վերանայել ամբողջ տեխնիկական պրոցեսը և
հարկադրված ելինք նույնիսկ դուրս գալ մեր բրիգա-
դայի ու մեխանիկական ցեխի սահմաններից ու գնալ
ձուլարան և վերջում արդեն կայացնել յեղրակացու-
թյուն: Ենթահիվ այդ աշխատանքի, մեզ հաջողվեց վե-
րացնել խոտանը: Սակայն, այդ աշխատանքը մենք
ստիպված յեզանք բաժանել. խմբակի յուրաքանչյուր
անդամին տրվում էր խնդիր՝ ուսումնասիրել առան-
ձին գործողությունները, վորից հետո նյութերը հա-
մախմբվում էին ու կոլլեկտիվ կերպով մշակվում»:

Այդ որինակը բավականաչափ պարզ կերպով ցույց
է տալիս խմբակի պրակտիկ աշխատանքների բնույթը:
Իրենք մի ուրիշ որինակ, վորը ցույց է տալիս, թե
ինչպես ուսցիոնալիզացիան պլանավորում է իր ստեղծագոր-
ծական աշխատանքը:

Մարտի անվան գործարանում (Լենինգրադ) մի քա-
նի խմբակներում մշակվել է աշխատանքի փորձ, վորի
մասին պատմելու համար խոսքը կտանք իրեն խմբակին.

... «Սենի ստացանի բրիգադայի արտադրական
աշխատանքի յեռամայակային պլանը: Ռացիոնալիզացի-
ան առավ ամբողջ պլանը, գծագրերը: Մենք
մշակման յենթարկեցինք նաև ամբողջ տեխնոլոգիա-
կան պրոցեսը: Ծանոթանալով բրիգադային տրված
արտադրական առաջադրանքի հետ, մենք նշեցինք
մեր աշխատանքի թեմաները: Բացի յեռամայակային
պլաններից, մենք ստանում ենք նաև բրիգադայի ամ-
սական առաջադրանքները, վորոնք նույնպես ուղղակի
կերպով բնութայն ենք ասում: Վորոչ դժվարու-
թյունների հանդիպելիս, մենք դիմում ենք ճարտարա-
պետի և վարպետի ոգնություն»:

Յերկու որինակն էլ պարզ կերպով ցույց են տալիս
այն աղբյուրները, վորտեղից վերցվում է ուսցիոնալի-
զացիան աշխատանքի թեման: Հիմնականում այդ աղ-
բյուրը հանդիսանում է բրիգադայի արտադրական
պլանը, սակայն դա ամենեվին վերջին աղբյուրը չէ:
Ռացիոնալիզացիան թեմաները կարող են վերցվել «CO»

քարտուտեկայից, տեխնիկական գրականութիւնից, դրանք կարող են հայտնագործվել նաև զեպի ուրիշ ձեռնարկներ արտադրական եքսկուրսիաներ կատարելիս և առհասարակ իր ձեռնարկութեան ուսցիւմբակներէ միջև նվաճումների փորձը փոխանակելու ժամանակ: Պարզ է, վոր թեման կարող է մերցվել իր և համանման գործարանների սոց. պատմերեններից և այլն:

Մի խոսքով, ուսցիւմբակների դյուտարարական աշխատանքների համար թեմա ընտրելու աղբյուրները կարող են լինել բազմազան: Թեմաների լուծման միջոցները նույնպէս բազմատեսակ են: Դրանցից առանձնապէս մենք կհանձնարարենք Պետամացուլցի դործարանի փորձը (Մոսկվա): Այնտեղ ուսցիւմբակները, իբրև կանոն, ամեն որ աշխատանքից առաջ կամ հնգորչակում յերկու-յերեք ժամ կազմակերպում են «տարբայեյակներ», յուրատեսակ խորհրդակցութիւններ, վորտեղ հայտնաբերվում են բրիգադայի նեղ տեղերը, արագ քննութեան են առնվում, վորպեսզի հենց նույն ժամանակ վորոչի, թե ով և ինչ կերպ պետք է դբաղվի ուսցիւմբակի գատորական նախաձեռնութեամբ՝ թեմատիկան լուծելու համար: Ռուցիւմբակը դործնականում իրականացնում է իր ստեղծագործական աշխատանքի ուղեբառի պլանավորման սկզբունքը: Այդ ձևը ավելի լավ է, քան բոլոր տեսակի գոյարանիւմ «սոց. պատմերների ուղեգրերը», «նախաձեռնութեան որդերները» և այլ դրասենյակային փորձերը, վորոնք մտցնում են ձեռնարկութեան պրակտիկայում տպերատիվ պլանավորման մեթոդներ: Իհարկէ, այդ «որդերներն» ու «ուղեգրերը» կարող են տալ վորոշ ոգուտ, իբրև յուրաքանչյուր ուսցիւմբակի անդամի աշխատանքի հաշվառման միջոցներ, սակայն չարժի դրանց տալ հատուկ նշանակութիւն:

Ռուցիւմբակի կազմակերպիչը պետք է սահմանի թեև պարզ, բայց ճիշտ հաշվառում բոլոր այն առաջադրանքների, վորոնք ստանում է ուսցիւմբակի անդամը. ինչպէս նաև նրա ստեղծագործական աշխատանքի հաշվառումը: Մեղ թվում է, թե կազմակերպիչը պետք է ու-

նենա միայն մի լավ հուշատետր, ընդվորում նա պետք է իմանա, վոր այդ նշումները հանդէսանում են ամբողջ ուսցիւմբակի համար փաստաթղթեր և վոր միայն իր անձնական նշումները: Այդ իսկ պատճառով, նման պարզ հաշվառումը ևս պետք է տարվի սխտեմատիկաբար և բարեխղճորեն:

Ռուցիւմբակում պլանավորելու մեր նկարագրած ձեվերը ապահովում են նրանց առաջին խնդիրը, այսինքն «ուսցիւմբակի գատորական նախաձեռնութեան կոնկրետացում՝ բրիգադայի պլանի համար պայքարելու ուղղութեամբ»: Ինչ դրութեան մեջ է այդ իրականում կարելի յե տեսնել արդեն դոյութիւն ունեցող ուսցիւմբակների աշխատանքի փորձում: Մենք մասնապույց կանենք Ռեջոնիկիձեյի անվան գործարանի լավագույն ուսցիւմբակներից մեկը, վորը թերևս համարվում է Մոսկվայում լավագույններից մեկը:

Գործարանի փականագործական-հաշվաքական արհեստանոցում փականագործների բրիգադայում կազմակերպված է ուսցիւմբակ: Կազմակերպիչն է ընկ. Արբամովը: Սկզբում խմբակը ուներ յերեք հոգի, իսկ հետո արդեն ամբողջ բրիգադան, այն է՝ 5 հոգի:

Ընկ. Արբամովը պատկերավոր կերպով պատմում է իր ուսցիւմբակի մասին: Նա ասում է, վոր... «մեղ մոտ աշխատանքի ասպարեզը մեծ է: Հենց վոր ստացվում է մի վորևէ նոր դեպալ կամ կոմբինացիա, մենք բոլորս միասին կամ առանձին-առանձին միջոցներ ենք փրնտում ավելի արդյունավետ աշխատանքի համար: Դա առանձնապէս կարևոր է, վորովհետև մենք ձեռքի աշխատանքների բրիգադա յենք»:

Ահա խմբակի ուսցիւմբակի գատորական նախաձեռնութեան արդյունքներից մեկը... «Շատ դիւրացավանք ունեցանք «Գեպարդ» 169 գապանակի հետ: Գործը զլուխ չեր դալիս, վորովհետև մեծ մասը խոտանվում էր և աշխատանքը առաջ էր դնում չափազանց դանդաղ:

Ձսպանակի մշակման տեխնոլոգիական պրոցեսը, վորը տրված էր արտագրութիւնը նախապատրաստող բաժնի կողմից, ստացվել էր անհաջող: Մի որ ընկ.

Մալումատինը, դալով առավոտյան գործարան, մեզ պատմեց, թե զսպանակ հորացնելը և վոլորուն ծուկը կարելի չե կատարել այլ կերպ ու ավելի չուտ: Բրիգադան քննության առավ այս առաջարկը, մտցրեց մի շարք ուղղումներ ու բոտ այնմ առաջարկը ուղղեցինք վարպետ Սեմյոնովին: Առաջարկին հավանություն տվին: Այժմ ամբողջ աշխատանքը կատարվում է մեր կողմից հարմարեցված սարքավորման վրա: Սոտանը գրեթե վերացվել է:

Աճեց արտադրողականությունը: Յուրաքանչյուր 100 զսպանակի վրա ցելսը տնտեսում էր 14 ուղբլի, բուցի այդ, մենք ինքներս էլ սկսեցինք վաստակել ավելի շատ փող»:

Մի ուրիշ որինակ: «Կաուչուկ» գործարանի №7 ցեխի ռացիամբակը (կազմակերպիչն է ընկ. Պետրուխինը) վերցրել էր իր վրա պատվավոր, բայց և դժվարին խնդիր՝ կատարել ժողկոմ ընկ. Որջնիկիձեյի հատուկ պատվերը կրեստովինաների գծով՝ ավիո-արդյունաբերության համար: Խնդիրը կայանում էր նրանում, վոր պետք էր բարձրացնել կրեստովինաների ձորակը և ավելացնել նրանց արտադրությունը: Ռացիամբակը ավեց յերեք ռացառաջարկներ: Ըստ առաջարկի, կաուչուկված է հատուկ դազգյահ կրեստովինայի այտերի համար: Կարողացել են ձեռք բերել ճիշտ աշխատանքի փորձ, վի բացված է խոտանը և արտադրանքը բարձրացված է 50 անգամ: Մի շարք ուրիշ ռացառաջարկների շնորհիվ հնարավոր յեղավ փոխել տեխնոլոգիական պրոցեսը և ավելացնել կրեստովինաների արտադրանքը:

Այս յերկու կոնկրետ գրինակները ցայտուն կերպով պատկերացնում են ռացիամբակների գործնական աշխատանքը և դրանց խոշոր նշանակությունը ձեռնարկության համար:

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

տացներու նպատակով հասարակական կոնտրոլ կազմակերպելու համար:

Այդ կոնտրոլը ներկայումս անհամեմատ հեշտացել է: Պատկերացրեք ձեզ այդ կոնտրոլը առաջներում, յերբ բոլոր ռացառաջարկները հավաքվում էյին Բանգյոտարչուրոյում և յերբ վերահսկողական Ֆունկցիաները բոլոր առաջարկների համար փաստորեն կենտրոնացվում էյին Ընկերության գործարանային Սորհուրդում: Հետևել, վոր իրագործվի իսկական կոնտրոլ յերկու հազար առաջարկների ընթացքի վրա, ինչպես դա տեղի չե ունենում էլեկտրոկոմբինատում, դա գործարանային խորհրդի համար դժվարին խնդիր էր: Վերջին հաշվով, սխտեմատիկ կոնտրոլը փոխարինվում էր կամպանիայի բնույթ կրող արչավներով բանդլուտորչուրոնների վրա, նրանց սեպցներով և այլն: Ռացիամբակի կազմակերպումը սկզբնական արտագրական վայրում Ընկերության բջիջի բոլոր կանոններով ստեղծում է հասարակական ներգործության համար նպաստավոր հնարավորություններ՝ ռացառաջարկների շարժման համար: Ինչպես հայանի յե, ռացառաջարկները այժմս հավաքվում են բրիգադայի, վարպետի և ցեխի պետի մոտ:

Մարտի անվան գործարանում (Լենինգրադ) № 17 ցեխում առաջներում մեկ ամսվա ընթացքում արմատանում էյին ստացված առաջարկների 58-60 տոկոսը, իսկ հիմա՝ վերակառուցման սկզբնական որերից սկսված 75⁰/₁₀-ից ավելի: Առաջներում ռացառաջարկները կատարում էյին յերկար ճանապարհորդություն, մի քանի ամիս շարունակ, իսկ ներկայումս այդ ճանապարհը սահմանափակվում է յերկու շաբաթով, հետագայում նմանորինակ նվաճումները ավելի կշատանան:

Գործնական աշխատանքը առաջադրեց արդեն հասարակական կոնտրոլի ձեերը ևս: Նրանց մեջ գուցե նոր միտք նույնիսկ չկա, սակայն մի բան անվիձելի յե, վոր այդ ձեերը, վերջապես, դարձան գործնական: Ետ հաճախ ռացիամբակները իրար մեջ բաժանում են առանձին առաջարկները և այդպիսով խմբակի յուրա-

քանչյուր անգամը կենսագործում է հսկողութիւն մեկ կամ յեղիւ առաջարկի վրա: Մի շարք ռացիամբակներ պնդում են, վոր կոնտրոլը պետք է սահմանել վոչ թե սեփական, այլ դրսի առաջարկների վրա: Իբր թե դրանից կատացվի լավ արդյունք: Ինչ չափով է դա ճիշտ, դժվար է դատել: Դա մեծ մասամբ կախված է վերահսկողների ակտիվութիւնից և վոչ թե այլ պատճառներից: Մինչդեռ վիճելի յե մնում ռացիամբակների կազմակերպիչների կողմից ընդունվող առաջարկների պրակտիկան:

«Պրոմտեխնիկա» գործարանի (Լենինգրադ) ցեխային կազմակերպիչ Մալախովը դրել է այսպիսի կարգ... «յես հաստատել եմ հետևյալ կանոնը, — պատմում է նա, — վոչ մի ռացառաջարկ ցեխում առանց ինձ ընթացք չստանա: Հենց վոր ազատ ըոպե յեմ գտնում — խելույն այդ առաջարկները ցուցակագրում եմ ու հանձնում ռացիոնալիզատորին»: Այս «պրակտիկայից» կարելի յե հանել յեղիւ յեզրակացութիւն: Նախ՝ գործարանում, ըստ յեթևույթին, պահպանված է Փունիցիոնալութիւնը, բանառաջարկների բյուրոյի — ԲԻԻԶ-ի փոխարեն գոյութիւն 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 պարտականութիւնները. նա «ցուցակագրում» է առաջարկները, վորպետսզի հետագայում հանձնի «ռացիոնալիզատորին» կրկնակի ցուցակագրման համար: Ընդհանրապես, ցեխային կազմակերպիչը պետք է հաշվի առնի միայն արժեքավոր առաջարկները, վորոնց ստացման մասին նա պիտի իմանա կազմակերպիչներից: Իսկ յեթե նրանք դեռ չկան — այն դեպքում գոնե իր խորհրդավոր «ռացիոնալիզատորներից»: Զգձգել առաջարկի առաջարժումը գուտ նրա համար, վոր պետք է ցուցակագրել — այդպես կարող է վարվել միայն բյուրոկրատը: Առհասարակ, ցեխային կազմակերպիչը և ռացիամբակի կազմակերպիչը չպետք է ի:

րենցով փոխարինեն ցեխային ազմինիստրացիային: Առաջարկը անհրաժեշտ է հանձնել անմիջականորեն վարպետին և ցեխի պետին: Առաջարկները հանձնումը կարելի կատարել ռացիամբակի կազմակերպիչների միջոցով, բայց հեղինակը պետք է իմանա, վոր առաջարկը նա հանձնում է վոչ թե կազմակերպչին, այլ վարպետին և վոր վերջինս է լուծելու այդ առաջարկի բախտը: Այլապես, ցեխային կազմակերպիչն ու ռացիամբակի կազմակերպիչն իրենք կդառնան բանվորների իրավացի բողոքների առարկա: Նման պրակտիկան վնասակար է նաև այն տեսակետից, վոր խախտում է ռացառաջարկների շարժման նոր սկզբունքը, զցում վարպետի ու ցեխի պետի հեղինակութիւնը և ազատում է նրանց առաջարկի պատասխանատվութիւնից: Ռացիամբակի կազմակերպիչը կարող է վերցնել ռացառաջարկները միայն կոլլեկտիվ կերպով քննարկելու համար:

«Կրասնի Պուտիլովեց» գործարանի ռացիամբակներից մեկի կազմակերպիչ ընկ. Բարանովը նկարագրում է առաջարկների ընթացքի համար իրենց խմբակում ընդունված կարգը: Նրանց մոտ... «բոլոր տեսակի առաջարկներ 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 քննաքննում, յուրաքանչյուրը մտցնում է իր դիտողութիւնը, 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 կիջցնի խտտանը ռացիամբակի բոլոր անդամների ստեղծագործական աշխատանքում:

Դրանք են ռացիամբակի հասարակական կոնտրոլի ձևերը իրենց առաջարկներ ընթացքի վրա: Մենք արդեն վերևում գրեցինք, վոր ռացիամբակի մնացած խնդիրների թվում հիմնականներից մեկը հանդիսանում է տեխնոսոցումը, տեխնիկայի տիրապետումը իր աշխատամասում: Ռացիամբակը պարտավոր է տեխնիկամուսի յուրացման գործում լինել առաջավորը: Այլ կերպ չի կարող լինել:

Անհնարին է զբաղվել արտադրութայն ռացիոնալացմամբ առանց տեխնիկայես 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 ազդեցութայն մթնոլորտում ռացիամբակը կարող է ձեռք բերել հսկայական հաջողություններ ռացիոնալիզատորների տեխնիկական գրագիտությունը բարձրացնելու գործում և վաղ միայն նրանց, այլ և բրիգադայի մյուս բանվորներին:

Ռացիամբակում տեխնիկական ուսուցումը ընդհանրապես տարվում է հանրակրթական առարկաներ (Ֆիզիկա, մաթեմատիկա) ուսումնասիրող խմբակների միջոցով, գծագրությունը, իր մտքերի տեխնիկական գործնական արվեստը ուսումնասիրող խմբակների միջոցով, մեքենաների, ագրեգատների և տեխնիկական պրոցեսների տեխնիկական ուսումնասիրող խմբակների միջոցով:

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

«Ռետինագործ բանվորի փորձը», «Ուսումնասիրիր Տեխնիկան»: Բացի այդ, ստանում է «Տեխնիկա» լրագիրը: Այնտեղ, ուր լուրջ է դրված տեխնոսոցումը արդյունքները ակներև են:

Որջոնկիլիձեյի անվան գործարանի (Մոսկվա) փականագործական, մեխանիկական արհեստանոցի ռացիամբակը «Գյուտարար» ամսագրում գրում է, վոր . . . «ռացիամբակի ամբողջ կազմը անցել է տեխնիկամում: Տեխնոլոգիանը բոլորի կողմից տրված է «գերազանց»: Տեխիամբակը, վորի ղեկավարն է ֆարպետի ոգնականը, շատ բանում մեզ ոգնում է: Մեր ռացիամբակի անդամ ընկ. Լիխաչովը, վորը տվել է բոլորից շատ առաջարկներ, սիստեմատիկաբար կարգում է տեխնիկական գրականություն, համառ կերպով աշխատում է իր վրա: Տղաները ցանկություն ունեն շարունակելու իրենց ուսուցումը: Տեխնոսոցումը հնարավորություն կտա մտցնել ավելի խոշոր առաջարկներ: Ռացիամբակը կոնսուլտացիա յե ստանում ճարտարապետ Մեյդուսից» . . .

Ռացիամբակը այնպես պետք է կազմակերպի իր աշխատանքը, վոր ազդեցություն ունենա արտադրական բրիգադայի ամբողջ կազմի վրա, վորպեսզի լինի նա նախաձեռնող ավանգարդը թե արտագրական և թե հասարակական աշխատանքում: Ռացիամբակը պետք է ներգրավի աշխատանքների մեջ բրիգադայի բոլոր բանվորներին: Մի քանի ռացիամբակներ արդեն սովորել են հաջող կերպով այդ կատարել. Մարտի անվան գործարանի ռացիամբակներից մեկի կազմակերպիչը բերում է ամբողջ բրիգադան ռացիոնալիզատորական գործունեություն մեջ ներգրավելու ձևերից մեկը: Նա գրում է, վոր . . . «յեթե մեզ մոտ աշխատանքի ընթացքում հանդիպում է բարդ խնդիր, վորը ռացիամբակում լուծել չենք կարողանում, այդ խնդիրը մենք լուծում ենք բրիգադայում»:

Բացի այդ միջոցառումներից, ռացիամբակը պարտավոր է տանել սիստեմատիկ պրոպագանդիստական

աշխատանք: Ռացիամբակը պետք է լույս ընծայի իբ պատի լրագիրը:

Յուրաքանչյուր ռացիամբակ պետք է ապահովված լինի տեխնիկական կոնսուլտացիայով, վորի մասին պետք է մտածեն ռացիամբակի կազմակերպիչը և ցեխային կազմակերպիչը:

ԿՈՆԵԿՏԻՎՆԵՐՆ ՈՒ ՌԱՅԻՍԲԱԿՆԵՐԸ

Այժմ, յերբ մենք մանրամասնորեն պատմեցինք ռացիամբակների խնդիրներին ու պրակտիկ աշխատանքի մասին, մեզ դժվար չի լինի անցկացնել մի գուզահեռ նրանց և գյուտարարների կոլեկտիվների միջև: Շատ շատերը չփոթում են այդ յերկու կազմակերպությունները: Վրոմանք հակումն ունեն համարել այդ յերկուսը միևնույն կազմակերպություն, միայն թյուրիմացությամբ կամ ինչ վոր քմահաճույքով տարբեր անուններ կրող, մյուսները այդ յերկուսի մեջ դառնում են խոր անդունդ: Մինչդեռ, թե սրանք և թե մյուսները սխալվում են: Գյուտարարների կոլեկտիվների և ռացիամբակների միջև նմանություն շատ կա, սակայն և վոչ պակաս տարբերություն: Հիշեցեք, թե վերևում ինչ ասվեց ռացիամբակների պրակտիկ խնդիրներին մասին: Իրանք 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 ժամկավորապես համախմբող կազմակերպություն:

Կոլեկտիվները յենթակա յեն գյուտարարներին ըն-

կերության կազմակերպություններին, այդ թվում և ռացիամբակին: Ռացիամբակում կարող են լինել կոլեկտիվ աշխատանքի համար միացած ռացիոնալիզատորական խմբակներ, բայց կարող են լինել և ռացիոնալիզատորներ, վորոնք գերադասում են աշխատել անհատապես: Վոչ վոր չի կարող ստիպել նրանց պարտադիր կերպով կոլեկտիվ մտնելու:

Յերբեմն ձեռնարկություններում փորձում են ջնջել ռացիամբակի և կոլեկտիվի միջև յեղած տարբերությունը և ստիպել ռացիամբակի բոլոր անդամների ըստեղծագործական աշխատանքում դառնալ կոլեկտիվիստներ: Դա, իհարկե, միանգամայն ցանկալի յեբայց, հարկադիր «կոլեկտիվացումը» կարող է հանգել անախորժ հետևանքների: Կոլեկտիվի մեջ պետք է ներդրվել համոզելով և կոլեկտիվ ստեղծագործության առավելությունների գործնական ցուցադրումով: Ռացիամբակները, նամանավանդ բազմանդամ խմբակները, կարող են ունենալ իրենց կազմում 2-3 կոլեկտիվ: Ռացիամբակը կազմակերպվում է արտադրական հատկանիշով: Կոլեկտիվը կապված չէ վոչ մի արտադրական սահմաններով: Ցեխում կարող են լինել կոլեկտիվներ, կազմված Ընկերության անդամներից, վորոնք պատկանում են տարբեր ռացիամբակների: Ձեռնակությունում կարող են լինել կոլեկտիվներ գյուտարարներից և ռացիոնալիզատորներից, վոչ միայն տարբեր ռացիամբակներից, այլ և տարբեր ցեխերից:

Քաղաքում հնարավոր է ունենալ Ընկերության անդամներից կոլեկտիվներ տարբեր գործարանային բըղիջներից: Գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների այդպիսի զուգընթաց կազմակերպությունների գոյությունը միանգամայն անհրաժեշտ է:

Ձի կարելի է կլինել կոպիտ սխալ սահմանափակել գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների ստեղծագործական աշխատանքը միայն մեկ բրիգադայի, չըջանի, ցեխի ու գործարանի արտադրական խնդիրներով: Վնասակար է սովորեցնել գյուտարարներին նեղ արհեստափորականության: Խորհրդային յերկրին հարկավոր են

վոչ միայն ռացիոնալիզատորական բարեխաղաղներ, այլ, ավելին — խոշոր գյուտեր և տեխնիկայի մեջ հեղափոխութիւն մտցնող տեխնիկական կատարելագործումներ: Այդ տեսակետից, ռացիոնալիզատորը և գյուտարարը, մասնակցելով իր բրիգադայի թեմատիկայի լուծման գործին, կարող ե և պետք ե դրա հետ միասին աշխատել ավելի բարդ պրոբլեմների վրա: Դա ևս կարևոր ե, վորպեսզի ապահովվի գյուտարարների ստեղծագործական անը:

Կարծում ենք, վոր կոլլեկտիվների և ռացիոնալիզատորի միջև յեղած տարբերութիւնը ցույց ե տրված բավականաչափ պարզ: Բայց, ինչպես մենք արդեն ասացինք վերևում, նրանց մեջ կա ինչ վոր ընդհանուր նրմանութիւն: Այդ նմանութիւնը կայանում ե նրանում, վոր ռացիոնալի աշխատանքում արդեն դրված ե ապագա կոլլեկտիվի հիմքերը: Շատ հաճախ ռացիոնալիզատորը ստիպված ե ստեղծագործական խնդիրները լուծել կոլլեկտիվ կերպով:

Կոլլեկտիվ աշխատանքի վարժութիւնը սխտեմատիկաբար արմատանում ե ռացիոնալի բոլոր անդամների մեջ: Ամենամոլեռանդ ինդիվիդուալիստը, յեղնելով իր ստեղծագործական և արտադրական աշխատանքի պայմաններից, պետք ե մասնակցի խնդիրների կոլլեկտիվ կերպով լուծելուն: Իսկ նման խնդիրներ քիչ չեն պատահի: Ի դեպ, քանի վոր մենք խոսում ենք կոլլեկտիվների մասին, վնաս չի լինի նախազգուշացնել ռացիոնալիզատորի մի քանի սխալներից, վորոնք հաճախ տեղի յեն ունենում կոլլեկտիվները կազմակերպելիս: Գործարանային և ցեխային կազմակերպութիւնները շատ հաճախ իրենք են վորոշում կոլլեկտիվի կազմը, գրեթե նշանակում են այդ կազմը: Անկասկած, ազդել կոլլեկտիվի կազմի վրա անհրաժեշտ ե, վորպեսզի չանցնեն նրանց միջով մեզ համար խորթ տարրեր, պրոլետներ, լողեր, վորոնք ցանկանում են գյուտեր կատարել ի հաշիվ ուրիշի տաղանդի:

Պետք ե ազդել կոլլեկտիվի կազմի վրա և այն տե-

սակետից, վորպեսզի նրանում ապահովվի տեխնիկապես գրագետ կազմը:

Դրա հետ միասին պետք ե հիշել, վոր կոլլեկտիվը մի կազմակերպութիւն ե, վորտեղ գյուտարարներն ու ռացիոնալիզատորներն իրենց ստեղծագործական աշխատանքում իրենք են ընտրում համագործակիցներ: Կոլլեկտիվն իր ներքին աշխատանքում, — իսկ նա, ինչպես դիտեք, կրում ե միայն ստեղծագործական բնույթ, — միանգամայն անկախ ե:

Կոլլեկտիվն իր կողմից ընտրում ե կազմակերպիչ, վորի պարտականութիւններն մեջ մտնում ե.

1. Կոլլեկտիվի վորոշումների կատարումը.

2. Կոլլեկտիվի աշխատանքի պայմանների ապահովումը (չենք, պիտույքներ, կոնսուլտացիա և այլն):

3. Կոլլեկտիվի գրամական միջոցների պահպանումը և ծախսելը ամբողջ կոլլեկտիվի վորոշումների համաձայն:

Կազմակերպիչներ նշանակվել չեն կարող, բայց կոլլեկտիվը սխալ ղեկավարելու համար կազմակերպիչը կարող ե հեռացվել ցեխկազմակերպչի կամ ռացիոնալի կազմակերպչի կողմից յուրաքանչյուր դեպքում գործարանային խորհրդի թույլատվութիւնով և կոլլեկտիվի միջոցով: Իր ներքին աշխատանքում կոլլեկտիվն անկախ ե, իսկ մնացած խնդիրներում յենթարկվում ե ռացիոնալիզատորի ու ցեխկազմակերպչին:

Գյուտերի և ռացիոնալիզատորների համար պրեմիաներ բաժանելիս, հաճախ տեղի յեն ունենում սխալներ: Շատ ձեռնարկութիւններում, սովորաբար մշակում են այսպիսի ստանդարտ ձև: Պրեմիայի 50 տոկոսը հիմնական հեղինակին, իսկ մնացածը կոլլեկտիվի բոլոր մասնակիցներին հավասարաչափ: Դա ճիշտ չե: Թող կոլլեկտիվն ինքը մասնակցողների վարձատրման չափը: Վերջինս կարող ե լինել տարբեր. մի կոլլեկտիվում պակաս, մյուսում ավել: Կոլլեկտիվում պրեմիան բաժանելիս, մենք չենք կարող ինչ վոր ստանդարտի մեջ գնել գյուտարարի ստեղծագործական աշխատանքը: Պետք ե վարձատրել ըստ աշխատանքի: Պարզ ե,

վոր ուսցիմբակները ու ցեխերը կաղմակերպիչները և գործարանային խորհուրդը պետք է հետեւեն, վորպեսզի կողքեկտիվում այդ հողի վրա թյուրիմացություններ չծագեն:

Կատեգորիկ կերպով պետք է արգելել գյուտարարների վորևէ կոմունաներ կաղմակերպելը, իսկ դրանցից մեզ մոտ դեռ շատ կան, նամանավանդ Ուդեսսայի կաղմակերպության մեջ:

Կոմունայում թագավորում է մանր բուրժուական հավասարեցում: Այնտեղ պրեմիան հավասար չափով բաժանվում է «Կոմունարներին» մեջ, առանց հաշվի առնելու յուրաքանչյուր գյուտարարի իսկական դերը ստեղծագործական պրոցեսում:

Դեպի կողքեկտիվները պետք է ունենալ առանձին խնամք, ամեն կերպ ոգնել նրանց, հաշվի առնելով կողքեկտիվի խոշոր քաղաքական նշանակությունը իբրև գյուտարարական աշխատանքի նոր սոցիալիստական կաղմակերպություն:

ՑԵԽԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՉԻ ՊՐԱԿՏԻԿ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Այն բոլորից հետո, յերբ մենք մանրամասնորեն սահմանեցինք ուսցիտնալիզատորական խմբակների աշխատանքի խնդիրներն ու մեթոդները, չափազանց ոգտակար կլինի վորոշել Ընկերության ցեխային կաղմակերպչի խնդիրը և նրա փոխհարաբերությունը ուսցիմբակների հետ:

Ցեխային կաղմակերպիչը — դա նոր դեմք է Ընկերության մեջ: Առաջներում, մինչ կաղմակերպչական վերակառուցումը, ցեխում գոյություն ունեւ Ընկերության ցեխային բջիջի ընտրովի բյուրո՝ Եախազահի գլխավորությամբ, յերբեմն ազատված, իսկ մեծ մասամբ չաղատված: Ինչպես կարգն է, ցեխային բջիջի բյուրոյում կային և սեկտորներ՝ տեխպրոպ, պլանավորման, իրացման, կաղմասսայական և այլն:

Ցեխային կաղմակերպության ղեկավարումը բաժանված էր մանր Փոնկցիաների, վորոնք կատարում էին զանազան մարդիկ: Այդ բոլորի հիման վրա ցեխա-

յին բջիջի նախագահը լավ չէր ճանաչում բնկերության իր անդամներին և լրիվ չափով տեղյակ չէր ցեխում կատարվող աշխատանքի դրության հետ այն չափով, ինչ չափով վոր աշխատանքը արհեստական կերպով բաժանված էր սեկտորների մեջ: Ներկայումս, Կենտխորհրդի 4-րդ պլենումի վորոշմամբ, ցեխային բջիջների բյուրոները պետք է յենթարկվեն լիկվիդացիայի: Նրանց փոխարեն Ընկերության անդամների ցեխային ընդհանուր ժողովում ընտրվում է գյուտարարների Ընկերության կաղմակերպիչ ցեխում: Կաղմակերպչի իրավունքները յայն են: Նա պետք է գառնա ամբողջ ցեխային կաղմակերպության բոլոր ուսցիմբակների իրական ղեկավարը:

Գործնականորեն նրա աշխատանքը կայանալու յե.

1. Կաղմակերպել ուսցիմբակներ և կողքեկտիվներ միատեղ ստեղծագործ աշխատանքի համար,
2. Պրակտիկ կերպով ղեկավարել դրանք,
3. Անցկացնել մասսայական միջոցառումներ (հավաքներ, տեխզատեր, կոնկուրսներ, տեխկոնսուլտացիաներ, պատի լրագրեր, տեխուսուցման խմբակներ և այլն).
4. Սահմանել հասարակական կոնտրոլ՝ ցեխի ուսցառաջարկների իրացման վրա:

Այս խնդիրների իրագործման համար իր պրակտիկ աշխատանքում ցեխկաղմակերպիչը հենվում է իր ակտիվի վրա:

Հիմնականում ցեխկաղմակերպչի այդ ակտիվը պետք է լինեն ուսցիմբակների կաղմակերպիչները:

Լինելու յե պրոյեք ցեխային կաղմակերպիչը Ընկերության հաստիքային աշխատող ցեխում:

Առանձին դեպքերում, յերբ ցեխն ունի յերկու-յերեք հաղար բանվորներ և 500-600 Ընկերության անդամներ, կարելի յե պահել հաստիքային ցեխկաղմակերպիչ ի հաշիվ գործարանային խորհրդի ապարատի կրճատման:

Ցեխային կաղմակերպիչները ընտրվում են բոլոր հերթափոխություններում: Յեթե կաղմակերպիչներից մեկը հաստիքային է, այդ դեպքում բոլոր կաղմակեր-

պիճները յենթարկվում են նրան: Յեթե հաստիքային չկա, այն դեպքում բոլոր կազմակերպիչները անմիջա- կանորեն յենթակա յեն զործարանային խորհրդին:

Այսպիսով, ռացիոնալիզատորական խմբակների գերն ու նպատակները ձեռնարկություններում պարզ ե:

Անհրաժեշտ ե շտապել կազմակերպելու դրանք, ան- հրաժեշտ ե ողնել, վորպեսզի դրանք դառնան ինքնու- բույն, գտնեն իրենց տեղը արտադրական բրիգադա- յում: Գործարանային, մարդային և յերկրային խոր- հուրդները պետք ե կազմակերպեն ռացիոնալների կազմակերպիչների սխառեմատիկ ինստրուկտաժը: Լա- վազույն ռացիոնալների փորձը պետք ե արագ և լայն կերպով մասսայականացնել:

Անհրաժեշտ ե արագ կերպով վերարբերումը ցույց տալ Ընկերության կազմվերակառուցման սկզբունքնե- րի, սխալների ու աղավաղումների հանդեպ, վորպես- զի ապագայում դրանք կասեցվեն և սովորեցնել մեր աշխատողներին ճիշտ հասկանալ Ընկերության կազմա- կերպչական նոր քաղաքականությունը:

Կազմակերպչական վերակառուցումը պետք ե տար- վի առանց հապաղման, վորովհետև դա հանդիսանում ե Ընկերության աշխատանքի հաջողության բանալին: Գյուտարարների Ընկերությունը իր վրա յե վերցրել մի շարք պատասխանատու պարտավորություններ 17-րդ հուսհամագումարի վորոշումները կատարելու համար: Այդ պարտավորությունների իրադործումը ամբողջապես կախված ե նրանից, թե ինչ կերպ մենք կկազմակերպենք դյուաարարների և ռացիոնալիզա- տորների մասսան, ինչպես Ընկերությունը կղեկավարի նրանց:

Մենք հիմք չունենք գոհ մնալու մեր նախկին կազ- մակերպչական աշխատանքից, այդ իսկ պատճառով, վորպեսզի յուրջ և արդյունավետ աշխատենք, պետք ե վճռականորեն, համարձակ փոխենք կազմակերպչական աշխատանքի ձևվերը՝ խոչորագույն սոցիալիստական չինարարության նոյ խնդիրների համեմատ:



