Վ. Ն. ԳՈՒԴԿՈՎ

ԳՅՈՒՏԱՐԱՐՆԵՐԻ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՉԱԿԱՆ ՆՈՐ ՁԵՎԵՐԸ

Թարգմ. ռուս. Կ. ՍՏԵՓԱՆՅԱՆ

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹ. ՀԱՄԽ-ԻՆ ԿԻՑ ԳՅՈՒՏԵՂՈՐՀՐԴԻ
ԵՐԵՎԱՆ 1935

Վ. Ն. ԳՈՒԴԿՈՎ

ԳՅՈՒՏԱՐԱՐՆԵՐԻ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՉԱԿԱՆ ՆՈՐ ՁԵՎԵՐԸ

Թարգմ. ռուս. Կ. ՍՏԵՓԱՆՅԱՆ

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹ. ՀԱՄԽ-Ի ԿԻՑ ԳՅՈՒՏԵՌՈՐՀՐԴԻ
ՑԵՐԵՎԱՆ 1935

Տեխ. խմբագիր՝ Լեվ սրբագրիչ՝ Ա. ՀԱԽՎԵՐԴՅԱՆ

ՊԵՏՀՐԱՏԻ ՏՊԱՐԱՆ, ԵՐԵՎԱՆ

Գլավլիտ № 221 Պատվեր № 666 Տիրաժ 1000

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՆՈՐ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՉԱԿԱՆ ՁԵՎԵՐԸ*)

Խորհրդային Միությունը թևակոխել է սոցիալիզմի շինարարության յերկրորդ հնգամյակը:

Կուսակցության 17-րդ համագումարի վորոշումները բաց են անում յերկրորդ հնգամյակի պլանի խոշորագույն հեռանկարները:

Այս պլանի իրագործմանը ԽՍՀՄ անցնում է զինված նոր, զորեղ տեխնիկայով: Սոցիալիստական շինարարության առաջին հնգամյակի պլանի փայլուն կատարումը մոցրեց մեր յերկրի եկոնոմիկայի մեջ հիմնական փոփոխումներ:

... «ԽՍՀՄ այս ժամանակաշրջանում արմատապես ձևափոխվեց, դեն շպրտելով իրեն վրայից հետամնացության և մինչնադարյան կերպարանքը: Ագրարային յերկրից նա դարձավ ինդուստրիալ յերկիր»:

(Ի. ՍՏԱԼԻՆ)

...«Կառուցված են հաղարավոր առաջնակարգ ձեռնարկություններ, վորոնք փոխադրում են ժողովրդական տնտեսությունը նոր տեխնիկական կուլտուրայի բարձր աստիճանին և դանվում են կապիտալիստական տեխնիկայի լավագույն նմուշների մակարդակի վրա»:

(Կուս 17-րդ համագումարի վորոշումներից)

Խորհրդային դյուտարարները և ռացիոնալիզատորները— տեխնիկայի այս իսկական ենտուզիաստները— մեծ ոգնություն ցույց տվին իրենց յերկրին առաջին հնգամյակի պլանի կատարման գործում:

Կուսակցության 17-րդ համագումարը զրական կերպով և գնահատում մասսայական դյուտարարության

*) Բրոշյուրը կազմված է Կ. Խ. 4-րդ պլենումում տրված Գուդկովի զեկուցման հիման վրա:

դերը սոցիալիստական շինարարության մեջ— տալով նրան յերկրորդ հնգամյակի համար նոր, ավելի պատասխանատու առաջադրանքներ:

Կուսակցության 17-րդ համագումարը վորոշեց. «Գիտա-տեխնիկական և գյուտարարական միտքը պետք է դառնա զորեղ զենք՝ նոր տեխնիկայի ամրացման, արտադրության նոր ձևերի կազմակերպման, հումքի և եներգիայի ոգտագործման նոր մեթոդների գործում»

(Կուս. 17-րդ համագումարի վորոշումներից)

Կուսակցության համագումարի այս ցուցմունքները պարզ կերպով վորոշում են մասսայական գյուտարարության հետագա ուղին և առաջադրում են նրան ավելի բարձր պահանջներ:

Համակերպվելով սրան, Գյուտարարների Ընկերությունը պետք է կառուցե իր աշխատանքները այնպես, վոր պատվով կատարե կուսակցության առաջադրանքները, բարձրացնելով խորհրդային միության գյուտարարությունը նոր, ավելի բարձր աստիճանի:

Նախ և առաջ, դա կախված կլինի Ընկերության կազմակերպչական աշխատանքների վորակից: Այս աշխատանքների դրությունը ներկայումս չի համապատասխանում յերկրորդ հնգամյակում Ընկերության առաջ դրված նոր խնդիրներին: Պահանջվում է կազմակերպչական վերակառուցում: Դա բխում է Ընկերության կազմակերպչական աշխատանքների ներկա դրությունից:

Բայց դա բխում է և այլից, դա բխում է նրանից, վոր գյուտարարության ղեկավարումը տնտեսական մարմինների կողմից ել ավելի շատ ենք վերակառուցվել, քան այդ կատարեցինք մենք գյուտարարների Ընկերության վերաբերյալ: Այնտեղ, տնտեսական մարմիններում, մի քիչ ավելի շուտ հաշվի առան մասսայական գյուտարարությունը ղեկավարելու նկատմամբ վճռական փոփոխության անհրաժեշտությունը:

Ինչպես հայտնի յե, Ռաց և գյուտ բյուրոները, համաձայն կուսակցության Կ.Կ-ի վորոշման, լիկվիդացիայի յենթարկվեցին, վորպես ֆունկցիոնալ մարմիններ, վորպես արտադրության անմիջական կարիքներից կտրված մարմիններ, վորոնք կանգնած եյին արտադրությունից, արտադրության միջի տեխնիկական հրամանատարներից— ցեխերի պետերից և վարպետներից հեռու:

Ռաց և գյուտբյուրոների լիկվիդացիան, մասսայական գյուտարարության ֆունկցիոնալ ղեկավարության լիկվիդացիան պետք է նաև ստիպե գյուտարարների Ընկերությանը վերանայել իր կազմակերպչական աշխատանքները:

Մեր Ընկերության համար կազմակերպչական խնդիրները խնդիրներ են, վորոնք ունեն նշանակություն վոչ միայն մեր ներքին գործերի համար: Զե՞ վոր Խորհրդային Միության համարյա բոլոր գյուտարարները և ռացիոնալիզատորները մտնում են գյուտարարների Ընկերության մեջ:

Մենք իրավունք ունենք ասելու, վոր այն բոլոր լավագույնը, վոր կա խորհրդային գյուտարարության մեջ, այդ ամբողջը մեզ մոտ կազմակերպված է գյուտարարների Ընկերության մեջ և այդ իսկ պատճառով Ընկերության կազմակերպչական վերակառուցումը հանդիսանում է ամբողջությամբ խորհրդային գյուտարարության կազմակերպչական վերակառուցումը:

Խորհրդային գյուտարարության մեծ նշանակությունը սոցիալիստական շինարարության համար անվիճելի յե: Խորհրդային գյուտարարությունից պակաս չափով չի կախված այն խոշոր տեխնիկական խնդիրների լուծումը, վորոնք առաջադրված են 17-րդ համագումարի կողմից:

Դա նշանակում է, վոր Ընկերության կազմակերպչական վերակառուցումը պետք է ազդեցություն ունենա վոչ միայն Ընկերության ներքին աշխատանքների վրա, այլև դա պետք է ազդի մեր յերկրի ամբողջ տեխնիկական պրոգրեսսի ընթացքի վրա: Մեր Ընկերության կազմակերպչական վերակառուցումը խոշոր չափով կարող է նպաստել յերկրորդ հնգամյակի պլանի կատարմանը:

Այստեղից պետք է պարզ լինի կազմակերպչական վերակառուցման նշանակությունը մեր Ընկերության մեջ: Ցավոք սրտի, մեզանում մինչև այժմ դեռի կազմակերպչական խնդիրները դեռ չի ցուցաբերվել անհրաժեշտ ուշադրություն: Մենք չենք հասկանում Ընկերության կազմակերպչական աշխատանքների նշանակությունը:

Կուսակցության 17-րդ համագումարում ընկ. ընկ. ՍՏԱԼԻՆԻ և ԿԱԳԱՆՈՎԻՉԻ զեկուցումներում նույնպես և վորոշումներում նշված եր կազմակերպչական խնդիրների խոշոր նշանակությունը մեր ամբողջ աշխատանքներում:

Կուսակցության 17-րդ համագումարի բանաձևում ասված է.

«Կազմակերպչական խնդիրը, յենթակա մնալով բաղաքականության խնդիրներին, այնուամենայնիվ ստանում է սոցիալիստական հետագա շինարարության համար բացառիկ նշանակություն»:

Ընկ. ՍՏԱԼԻՆԸ ավելի ցայտուն կերպով բնորոշեց կազմակերպչական աշխատանքների նշանակությունը «Ցերբ արդեն տրված է ճիշտ քաղաքական գիծը, կազմակերպչական աշխատանքն է վորոշում ամբողջ, նույնիսկ և հենց իրեն՝ քաղաքական գծի վիճակը, նրա կատարումը կամ վիժումը»:

Կազմակերպչական աշխատանքների հանդեպ նման նշանավոր բնորոշումներին ավելացնելու վոչինչ չի մնում:

Ի՞նչ ուղղությամբ և ի՞նչ կերպ մենք պետք է վերակառուցենք մեր կազմակերպությունը: Նախքան այդ հարցին գործնական պատասխաններ վորոնելը, ավելորդ չի լինի ինքներս մեզ հարց տանք. արդարացրե՞լ է արդյոք ինքն իրեն խորհրդային գյուղատնտեսության կազմակերպության ձևը, ճի՞շտ է արդյոք այն, վոր խորհրդային գյուղատնտեսությունը կազմակերպված է գյուղատնտեսների ընկերության մեջ, չի՞ յեկել արդյոք ժամանակը այս կողմից ևս վերանայել մեր կազմակերպչական աշխատանքը: Պետք է ասել, վոր այդպիսի

ձախագույն «հեղափոխական» ցանկություններ մեր աշխատողների վոմանց մեջ յեղել են: Ինձ անձամբ վիճակվել է լսել ընկերներից, բարեբախտաբար վոչ ղեկավարող աշխատողներից, այնուամենայնիվ մեր Ընկերության աշխատողներից, այն մասին թե՝ քանի վոր ռայ և գյուղ բյուրոները լիկվիդացիայի յեն յենթարկված, ուրեմն ժամանակն է վերացնել նաև ընկերությունը: Ընկերները յենթադրում են, վոր յեթե ռայ և գյուղ բյուրոների հանդեպ կուսակցության կողմից չեն տրված վոչ մի զիջումներ, յեթե ռայ և գյուղբյուրոները, իբրև ֆունկցիոնալ մարմիններ, միացված են, հետևապես նրանք գտնում են, վոր Ընկերության վերաբերյալ ևս պահանջվում է նույնպիսի վճռական «հեղափոխական» վերակառուցում:

Մի քանի տնտեսավարներ գործնականում ել կայացրին այդ յեզրակացությունը: Վորոշ տեղեր ռայ և գյուղ բյուրոների հետ միասին լիկվիդացիայի յենթարկվեցին նաև գյուղատարարների Ընկերության բջիջները: Մասսայական գյուղատարարության նշանակության չհասկանալը, Ընկերության՝ իբրև մասսայական գյուղատարարության կազմակերպություն, դերի անբավարար հասկացողությունը հանգեցնում է վոչ լրիվ գրագետ մարդկանց այն հասկացողության, վոր ռայ և գյուղբյուրոների լիկվիդացիան նրանք ընդունում են, վորպես գյուղատարարության լիկվիդացիա:

Մենք ստիպված ենք այդպիսով ասել մի քանի խոսք նաև այն հարցի վերաբերյալ, թե բավարարո՞ւմ են արդյոք հիմա, խորհրդային գյուղատարարության զարգացման ներկա շրջանում, նրա կազմակերպման այն ձևը, վորը մենք ունենք հանձինս գյուղատարարների Ընկերության:

Մինչև Ընկերության ծագումը՝ 1929 թվին, խորհրդային գյուղատարարության կազմակերպման ձևի վերաբերյալ կային տարբեր տեսակետներ: Շատերը գտնում եյին, վոր պետք է կանգ առնել խմբակների՝ իբրև գյուղատարարների միավորման ստեղծագործական բազայի վրա, շատերը առաջարկում եյին կանգ առնել

ասոցիացիաների վրա, վորոնք այն ժամանակաշրջանում համարվում էին գյուտարարների կազմակերպության բավականաչափ մատչելի ձևերը: Ավելի խոշոր խմբակը առաջարկում է գյուտարարների Ընկերություն:

Իրավացի հանդիսացավ վերջին խմբակը,— Կուսակցության Կենտրոնական Կոմիտեն և ՀԱՄԿՄ-ը վորոշեցին կազմակերպել գյուտարարների Ընկերություն:

Բայց ինչո՞ւ, այնուամենայնիվ, ընտրված է գյուտարարների Ընկերություն:

Ինչո՞ւ մենք միանգամից հենց հրաժարվեցինք խմբակներից և ասոցիացիաներից: Դա կատարվեց վոչ պատահական կերպով: Դա կատարվեց վոչ միայն մեզ մոտ, մեր յերկրում, այլև արտասահմանում գոյություն ունեցող գյուտարարների կազմակերպության ձևերի քննադատական վերլուծումների հիման վրա:

Ի հարկե, կապիտալիզմի պայմաններում չի կարող լինել գյուտարարների իսկական կազմակերպություն, այնտեղ նա կրում է առանձին յուրահատուկ բնույթ:

Այն ժամանակ յերբ կապիտալիստական հասարակության մեջ իշխում են մասնավոր սեփականությունը ի հաշիվ արտադրության միջոցների, կոնկուրենցիայի: սոցիալիստական անհավասարությունը և դասակարգային պայքարը, անհնարին է գյուտարարների իսկական ծավալուն կազմակերպումը:

Կապիտալիզմը «կազմակերպում է» գյուտարարներին նրանով, վոր նրանց կենտրոնացնում է իր զորեղ ինստիտուտներում, լաբորատորիաներում և կոնստրուկտորական բյուրոներում: Այնտեղ նրանց ստեղծագործական աշխատանքը դառնում է վորակավոր աշխատանքի բազմապիսի տեսակ, իսկ իրենք— գյուտարարները՝ վարձու մասնագետներ: Այս ձևի «կազմակերպված» գյուտարարը չափազանց հազվադյուտ դեպքում կարողանում է որինականացնել իր կատարած գյուտերը: Սովորաբար, նա հրաժարվում է իր իրավունքներից կամ ձեռնարկատիրոջ հետ համաձայնության գալու միջոցով, զիջելով իր իրավունքները կապիտալիստին, կամ կողոպտվում է այս կամ այն չահագործողի կողմից, վարձու որենսդետների ոժանդակությամբ:

Պատահում է ավելի հասարակ բան, յերբ գյուտարարը ուղղակի դրամ չի ունենում պատենտի ուրքերը վճարելու համար, վորոնք հասնում են մոտ 200 դոլլարի, այս դեպքում պատենտից զուրկ գյուտը կարող է ոգտագործվել ամենքի կողմից:

Կապիտալիզմը «կազմակերպելով» գյուտարարներին իր լաբորատորիաներում և ինստիտուտներում, ձգտում է, վոր նրանց միջոցով խփի կոնկուրենտներին, գրավի շուկան իր ձեռնարկությունների տեխնիկական պրոգրեսի միջոցով:

Կապիտալիզմը, իհարկե «իր» գյուտերի ոգտագործումը սահմանափակում է իր ձեռնարկներով, ծայրահեղ դեպքում, վաճառում ուրիշներին խոշոր գումարով:

Պետք է ասել, վոր կապիտալիստը «կազմակերպում» է գյուտարարներին վոչ թե իր բարի կամքով, այլ այդ բանին նրան դրդում են արտադրության հակայագրումն կենտրոնացումը և դրա կապակցությամբ շուկաների համար մղվող պայքարի նոր պայմանները:

...«Վորպեսզի հաղթանակեն մրցակցության մեջ և դուրս կորզեն ավելի մեծ շահ, կապիտալիստները ստիպված են զարգացնել տեխնիկան, անցկացնել ռացիոնալիզացիա, ուժեղացնել բանվորների շահագործումը և ծայր աստիճան բարձրացնել ձեռնարկությունների արտադրողական հնարավորությունները: Վորպեսզի մեկը մյուսից հետ չմնա, բոլոր կապիտալիստները ստիպված են այսպես թե այնպես կանգնել արտադրողական հնարավորությունների կատաղի զարգացման այդ ճանապարհին»:

(Ի. ՍՏԱԼԻՆ «ԼԵՆԻՆԻԶՄԻ ՀԱՐՑԵՐԸ.»)

Այստեղից բխում է գյուտարարներին հավաքելու նրանց պարտադիր կերպով կազմակերպելու յերկաթյա անհրաժեշտությունը:

Առանց գյուտարարներին կապիտալիստի ինստի-

տուտներում և լաբորատորիաներում կազմակերպելու, անհնարին է ժամանակակից կոնկուրենցիան:

Ճգնաժամերի շրջանում և մանավանդ հիմա՝ կապիտալիզմի ընդհանուր ճգնաժամի շրջանում, գյուտարարների «կազմակերպումը» կապիտալիստին հնարավորություն է տալիս կարգավորել նրանց ստեղծագործական աշխատանքը, արգելք հանդիսանալ գյուտերի իրագործմանը և մի առժամանակ կանգնեցնել տեխնիկայի զարգացումը: Պարզ է, որ գյուտարարները կապիտալիստական յերկրում չեն բավարարված այն փոխհարաբերություններով, որոնք ստեղծվել են իրենց և կապիտալիստների միջև: Կապիտալիստական պետությունը կարգավորում է և այդ փոխհարաբերությունները հոգում ձեռնարկատիրոջ: Գյուտարարները կազմակերպվում են միությունների մեջ՝ այդ պայքարում իրենց պրոֆեսիոնալ շահերը պաշտպանելու և փոխադարձ ոգնության համար: Ի զուր չէ, որ գիտնականները և գյուտարարները փորձեցին պաշտպանվել «մտավոր սեփականության» իրավունքի մասին յեղած միջազգային որենքի միջոցով: Մի շարք տարիներ Ազգերի Լիգային կից ապարդյուն կերպով աշխատում եր այդ որենքը մշակող հատուկ կոմիտե:

Մենք կարող ենք թվել գյուտարարների մի քանի այդպիսի պրոֆեսիոնալ «կազմակերպություններ»: Ցարական Ռուսաստանի նախկին Լենինգրադյան ընկերությունը, որի միջոցները բաղկացած եյին բարեգործ Լենինգրադի կտակած գումարներից և հատուկ հանգանակություններից: Ընկերությունը նյութական ոժանդակություն եր ցույց տալիս մի քանի գյուտարարների և ոժանդակում եր յերբեմն գյուտարարների իրավունքը ձեռակերպելու համար: Արդի կազմակերպություններից թվենք ճարտարապետների գերմանական միությունը, ֆրանսիական և իտալական ֆաշիստական գյուտարարների ասոցիացիաները:

Վերջին յերկու կազմակերպությունները կրում են յուրահատուկ բնույթ: Յերկու կազմակերպություններն ել գտնվում են պետության հովանավորության տակ, վարկավորվում են նրա կողմից, աշխատում են ձեռնարկատերերի և առանձնապես ռազմական մինիստրության պատվերներով:

Պետությունը կարգավորում է այդ գյուտարարների միությունների և ձեռնարկատերերի փոխհարաբերությունները: Կապիտալիստական պետության այդ, առաջին հայացքից, դեպի գյուտարարները ունեցած տարորինակ «խնամքում» պարզ յերևում է յերկրի տաղանդավոր գյուտարարական ուժերի ՀԱՎԱՔԵԼՈՒ, ՊԱՀՊԱՆԵԼՈՒ և ՈԳՏԱԳՈՐԾԵԼՈՒ ցանկությունը՝ մյուս իմպերիալիստական պետությունների հետ ռազմական և արդյունաբերական պայքար մղելու համար: Այդ նպատակով կապիտալիստական պետությունը պահպանում է իր արժեքավոր կադրերը:

Խոսելով գյուտարարների կապիտալիստական միությունների մասին, մենք պետք է հիշենք, որ այդ միությունները պարունակում են իրենց մեջ կապիտալիզմի բոլոր բացասական կողմերը: Այդ միությունները— նեղ պրոֆեսիոնալ են, դրանք միավորում են միայն պատենտ ունեցողներին, գյուտերի մասնավոր սեփականատերերին: Այդ միությունները հիմնականում ծառայում են յերկու նպատակի՝ դրանք պաշտպանում են գյուտարարների շահերը կապիտալիստի հետ ունեցած փոխհարաբերություններում և ոգնում են գյուտարարներին ստանալ պատենտ, ձևակերպել իր իրավունքը գյուտի վրա, որպես իրեն պատկանող մասնավոր սեփականություն և մի քանի դեպքերում ցույց են տալիս գյուտարարին նյութական ոժանդակություն: Իհարկե, մենք պետք է հաշվի առնենք, որ գյուտարարների պաշտպանությունը կապիտալիստական միությունների կողմից բոլորովին այն չէ, ինչ մեզ մոտ: Այդ պաշտպանությունը կախված է, վերջին հաշվով, նրանից, թե ո՞րքան ուժեղ է կապիտալիստը:

Ինչպես հայտնի է, բանվոր և մանավանդ ճարտարապետներ վարձելիս, կապիտալիստը վերցնում է նրանցից ստորագրություն, ըստ որի վարձվող բանվորը կամ ճարտարապետը նախորոք հրաժարվում է իր

բոլոր իրավաբանական իրավունքներից այն կատարելագործությունների ու գյուտերի հանդեպ, վորոնք նոր կկատարե տվյալ կապիտալիստի մոտ իր աշխատանքի ժամանակամիջոցում: Այսպիսով, հենց սկզբից գյուտարարը գրվում է կապիտալիստի՝ նրա ստեղծագործական աշխատանքը սպառողի հետ ունեցած փոխհարաբերությունների վոչ ձեռնտու պայմանների մեջ, և գյուտարարների միությունը, զուրկ լինելով պետության աջակցությունից, անզոր է պաշտպանելու գյուտարարի իրավունքները:

Գյուտարարների միությունը միշտ նահանջում է պետական քաղաքականության վրա ազդեցություն ունեցող ձեռներից կապիտալիստի առաջ:

Գյուտարարների միությունը շատ հաճախ անզոր է լինում պաշտպանել գյուտարարների շահերը նաև այն պատճառով, վոր իրենք՝ գյուտարարները գերադասում են անմիջականորեն բանակցել կապիտալիստի հետ և իրենք են ձգտում դառնալ կապիտալիստներ:

Գյուտարարները իրենք են ձգտում դառնալ ձեռնարկատերեր, մրցակցում են իրար հետ և տանում իրար դեմ կատաղի պայքար: Նրանցից վոմանք, որինակ Մարկոնիի, Եդիսոնի կամ «ռացիոնալիզատոր» Տեյլորի նմանները իրենք են դառնում խոշոր ձեռնարկատերեր և նրանց իհարկե, կարիք չկա մտնել գյուտարարների վորևե միության մեջ:

Այդպես է գյուտարարության կազմակերպման դրությունը կապիտալիստական յերկրներում:

Այն բոլորը, ինչ ասված է վերևում, վերաբերում է գյուտարարներին: Իսկ ի՞նչպես են ռացիոնալիզատորները: Չե՞ վոր նրանց դերը տեխնիկայի զարգացման մեջ չափազանց մեծ է: Ռացիոնալիզացիան սերտ կերպով շաղկապված է գյուտարարության հետ, դա կամ հող է պատրաստում գյուտարարության համար, կամ լրացնում նրան, խորացնելով գյուտարարության հեղափոխական ներդրումը տեխնիկայի վրա:

Ռացիոնալիզատորների դրությունը շատ ավելի վատ է, քան գյուտարարներինը: Վոչ մի իրավունքներ նրանք, պարզ է, չեն ստանում, միայն յերբեմն պարգևատրվում են խղճուկ նվերներով 10–20 դոլլար և ճարտարապետների արտաքնոցները ազատ հաճախելու իրավունքով:

Այդ նշանակում է, վոր կապիտալիստը չի հասկանում ռացիոնալիզատորների և ռացիոնալիզացիայի նշանակությունը: Ձեռնարկատերերը կազմակերպում են ամբողջ «կամպանիաներ» ռացիոնալիզատորական առաջարկներ հավաքելու համար: Վերջին յերկու-յերեք տարիներում մենք չենք լսում այդպիսի կամպանիաների մասին, բայց 1929 թ. Ամերիկայում «Ջեներալ Մոտորս Կամպանի» գործարանում անցկացվել է արտադրության ինքնարժեքի իջեցման համար բանվորական առաջարկներ հավաքելու յերկշաբաթյակ:

Հավաքված է յեղել 3358 առաջարկներ, որանցից 35 % ձեռնարկատերը ճանաչել է ոգտավետ, վճարել է 1247 դոլլար պրեմիա և ստացել է 542,000 դոլլար տնտեսում:

(Ամսագիր «Ստանդարտիզացիա և ռացիոնալիզացիա» 1932 թ. № 10):

Բանվորների մասնակցությունը կապիտալիստական ձեռնարկների ռացիոնալիզացիայի մեջ ակտիվ չե, վորովհետև գյուտերի և ռացիոնալիզատորական կատարելագործումների կապիտալիստական կիրառումը նախ և առաջ խփում է բանվորներին, առաջ է բերում ձեռնարկության մեջ բանվորների կրճատում և, հետևապես, ավելացնում է գործազրկությունը, կամ «լավագույն» դեպքում իջեցնում է բանվորների աշխատավարձը:

Այդ իսկ պատճառով, ռացիոնալիզատորների վոչ մի կազմակերպություն կապիտալիստական հասարակության մեջ չկա և լինել չի կարող:

Մենք իրավունք ունենք հարց տալու մեզ, արդյոք հարկավոր չե՞ մեզ, տեխնիկական փորձառության հետ միասին, փախանակել այնտեղից գյուտարարների տեխնիկական ստեղծագործության կազմակերպման ձևերը:

Կապիտալիստական փորձառության հետ ծանոթ

լինելը թույլ է տալիս մեզ հայտնել, որ մենք կապիտալիստական միությունների ընդորինակելու վոչինչ չունենք, մենք զգալիորեն առաջ ենք գնացել նրանցից, մեզ մոտ անհամեմատ լավ է կազմակերպված գյուտարարությունը, քան կապիտալիստական յերկրներում:

Ցեվ դա հասկանալի յե: Մեր յերկրում բացակայում է արտադրության կոնկուրենցիան, ավարտվում է չահագործող դասակարգի լիկվիդացիան:

Մեզ մոտ ժողովրդական տնտեսությունը անշեղորեն առաջադիմում է և այդ պրոգրեսիվ զարգացումը ընթանում է պլանով:

... «Յեթե կապիտալիզմի պայմաններում բանվորը գործարանի վրա նայում է վորպես բանտի վրա, ապա խորհրդային իրավակարգում բանվորը գործարանի վրա արդեն չի նայում վորպես բանտի վրա, այլ գործարանը ընդունում է իբրև իր սրտին մոտիկ և հարազատ գործ, վորի զարգացման և բարելավման հարցում խիստ չահագրգռված է: Հազիվ թե կարիք լինի ապացուցելու, վոր բանվորների այդ նոր վերաբերմունքը դեպի ձեռնարկությունը, բանվորների դեպի ձեռնարկությունը տածած այդ մոտիկության զարգացումը խոշոր շարժիչ է մեր ամբողջ արդյունաբերության համար: Այդ հանգամանքով պիտի բացատրել այն փաստը, վոր արտադրության տեխնիկայի և արդյունաբերության կազմակերպիչների ասպարիզում որեցոր աճում է բանվոր գյուտարարների թիվը:

(ՍՏԱԼԻՆ. «Լենինիզմի հարցեր» 1932 թ.
հրատ. եջ 395–396)

Գյուտարարների կապիտալիստական միություններից մեր ընկերությունը տարբերվում է նրանով, վոր նախ մեզ մոտ պաշտպանողական ֆունկցիաները. գյուտարարների չահերի պաշտպանությունը իրավաբանական և նյութական տեսակետից հանդիսանում է թեև կարևոր, բայց ժամանակ խնդիր: Մեզ առիթ չի լինում մեր տնտեսավարների առաջ դնել պայքարի խնդիրը, այնպես, ինչպես դա դնում է գյուտարարը կապիտալիստական յերկրներում: Մեզ մոտ չկան տարաձայնություններ գյուտարարների, ռացիոնալիզատորների և տնտեսավարների միջև: Մենք գյուտարարներս, ռացիոնալիզատորներս և տնտեսավարներս ծառայում ենք միևնույն նպատակի համար— խորհրդային պետության ամրապնդման, մեր յերկրում սոցիալիզմ կառուցելու համար: Ցեվ գյուտարարները, և ռացիոնալիզատորները և տնտեսավարները հանդիսանում են սոցիալիստական հասարակության համազոր անդամներ, պետության ղեկավարության մեջ մասնակցություն ունեցողներ, թե նրանք և թե մյուսները կարող են ազդեցություն ունենալ խորհրդային պետության քաղաքականության վրա: Սրանից յեզրակացություն, վոր այն հակասությունները, վորոնք գոյություն ունեն գյուտարարների և կապիտալիստների միջև կապիտալիստական յերկրներում մեզ մոտ չկան:

Այստեղից և մյուս յեզրակացությունը, վոր գյուտարարների ընկերության պաշտպանողական խնդիրները անցնում են հետին պլանի: Առաջին հերթին առաջադրվում են ուրիշ խնդիրներ: Պարզ ասված են կուսակցության Կ.Կ-ի 1930 թ. վորոշումներում. «հասարակական ինքնագործունեության, աշխատանքի կոլեկտիվ մեթոդների և հասարակական կոնտրոլի զարգացման համար մասսայական միջոցառումների կիրառումը ամեն տեսակի կատարելագործումների և գյուտեր առաջ շարժելու և իրացնելու գործում»:

Խորհրդային և կապիտալիստական գյուտարարության մեջ յեղած ամենախոր և սկզբունքային տարբերությունը կայանում է նաև նրանում, վոր մեզ մոտ պետությունը ստեղծել է գյուտարարների համար բացառիկ բարենպաստ պայմաններ:

Գյուտերի մասին յեղած 1931 թվի որենքը հանդիսանում է համաշխարհային գյուտարարության պատմության մեջ բացառիկը: Դա ստեղծեց անհամեմատ բարենպաստ պայմաններ գյուտարարության զարգացման համար:

Հիշեցեք, թե ինչպես է պետությունը այդ որոշումը խնդիրը դնում գյուտարարության մասին, ինչպես է պետությունը գնահատում գյուտարարներին և կատարելագործողներին, որոնց նպատակն է ոչ թե մանր կապիտալիստ, մասնավոր սեփականատեր դառնալ, այլ սոցիալիզմի հաջող կառուցման համար պետությանն ու կուսակցությանը ամեն կերպ ոժանդակել:

Կարևոր է հաշվի առնել նաև մեկ չափազանց էական հատկանիշ, որը տարբերում է մեզ կապիտալիստական գյուտարարությունից. մենք համախմբում ենք մեր ընկերության մեջ ոչ միայն գյուտարարներին, այլ և ռացիոնալիզատորներին: Կապիտալիստական յերկրներում չկա գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների այդպիսի համախմբում մեկ ընկերության մեջ, չկա, նաև ռացիոնալիզատորների ինքնուրույն կազմակերպություն: Մեզ մոտ ընկերության մեջ համախմբված են և գյուտարարները և ռացիոնալիզատորները:

Այդ համախմբումը պատահական չէ, մենք տվյալ դեպքում յելնում ենք մարքսիստական ուսմունքից, որ գյուտը չի կարող լինել մեկ անձնավորության սեփականություն, որովհետև փաստորեն չի պատկանում միայն նրան, այդ գյուտի վրա թափված աշխատանքին մասնակցել են մինչև անգամ իրեն՝ գյուտարարին անծանոթ շատ մարդիկ: Այդ իսկ պատճառով մենք հիմք չունենք համարել գյուտարար միայն նրան, ով ստացել է պատենտ: Այդ գյուտի հաջողությունը— շատ և շատ մանր ու խոշոր գյուտարարների ու ռացիոնալիզատորների աշխատանքի արդյունքն է: Ուստի ոչ մի կերպ չի կարելի պակասեցնել ռացիոնալիզատորների նշանակությունը տեխնիկայի զարգացման գործում: Մենք գտնում ենք, որ գյուտը իրավաբանական տեսակետից պայմանական հասկացողություն է և ոչ այնքան ճիշտ: Ուստի դժվար է արհեստական կերպով իրարից բաժանել գյուտարարներին և ռացիոնալիզատորներին: Դա չի

նշանակում, որ մենք նվազեցնում ենք գյուտարարների նշանակությունը, ընդհակառակը, մենք միայն ճշտում ենք նրա դերը տեխնիկայի զարգացման գործում:

Վերոհիշյալների հիման վրա կարող ենք յեզրակացնել, որ մեզ մոտ գյուտարարական կազմակերպության ձևը վերանայելու կարիք չկա, որ առաջին համամիութենական համագումարից յերեք տարուց ավել անց, մենք լիակատար իրավունք ունենք ասելու, որ գյուտարարների Ընկերությունը մնում է գյուտարարական կազմակերպության լավագույն ձևը:

Այնուամենայնիվ, կատարված են արդյոք Կենտկոմի 1930 թ. որոշումներով կուսակցության կողմից գյուտարարների Ընկերությանը առաջադրված խնդիրները:

Մենք չենք բերի ապացույցներ հոդուտ այն բանի, որ այդ կողմից ևս Ընկերությունը ամբողջապես արդարացրել է իրեն: Մեր գրականության մեջ այդ ապացույցներից ինչքան կուզեք: Վերջապես նրանք ավելի նկատելի և համոզեցուցիչ են յուրաքանչյուր ձեռնարկության աշխատանքի պրակտիկայում, որտեղ կան Ընկերության բջիջներ:

Բայց արդյո՞ք դա նշանակում է, թե մենք գոհ ենք ամեն բանով, որ մենք փոփոխելու վոչինչ չունենք մեր կազմակերպչական աշխատանքներում, որ Ընկերությունը մեզ բավարարում է ամեն կողմից: Այդպես ասելը կլիներ մեծ սխալ: Ընկերության աշխատանքների մեջ կան խոշոր թերություններ:

Վո՞րոնք են այդ սխալները: Նախ՝ անբավարար ճկունություն և ոպերատիվություն նրա աշխատանքներում: Պետք է համարել նաև խոշոր պակասություն, որ մեր Ընկերության առորյա աշխատանքներում քիչ ուշադրություն է հատկացվում գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների ստեղծագործական աշխատանքներին: Այս խնդիրը, մի տեսակ, դրավել է վերջին տեղը, իսկ մենք ստեղծված ենք գլխավորապես կազ-

մակերպել գյուտարարներին իրենց ստեղծագործական աշխատանքներում: Մենք կազմակերպում ենք գյուտարարներին պայքարելու գյուտերի իրացման և նրանց տեխնիկական գիտելիքները բարձրացնելու համար: Մենք կազմակերպում ենք գյուտարարներին թեմատիկայի ընտրության համար, մենք ուղղություն ենք տալիս և ղեկավարում ենք նրանց ստեղծագործությունը, բայց բոլորովին չենք կազմակերպում, կամ շատ քիչ ենք կազմակերպում գյուտարարներին, նրա ստեղծագործական աշխատանքներում տանը, լաբորատորիայում, ինստիտուտում: Դա գյուտարարների Ընկերության խոշորագույն թերությունն է, վորը մենք պետք է ուղղենք կազմակերպչական միջոցառումներով:

Այնուհետև կարելի յե նշել գյուտարարների Ընկերության կազմակերպչական աշխատանքներին վերաբերող դարձյալ մի շարք թերություններ: Մեզ մոտ տիրում է ֆունկցիոնալություն, սրանից էլ կտրվածությունը ժողովրդական տնտեսության համապատասխան ճյուղերից, ղեկավարության գրասենյակային-բյուրոկրատիկ մեթոդ, կտրվածություն՝ կոնկրետ գյուտարարից և գյուտերից, պայքար «ընդհանրապես», «ընդհանուր թվերի» և առանձին գյուտարարական առաջարկների գումարի համար:

Շատ բան փչացրեց ֆունկցիոնալությունը մեր աշխատանքներում:

Զափազանց դժվար եր մեր մարմիններին՝ յերկրային, մարզային, հանրապետական խորհրդներին և կենտրոնական խորհրդին, ղեկավարել գյուտարարությունը և ռացիոնալիզացիան ժողովրդական տնտեսության առանձին ճյուղերում, յերբ այդ ղեկավարության համար չկար համապատասխան կազմակերպչական բաղաներ: Հիշեցեք այնպիսի բաժինները, ինչպիսիք են տեխպրոպ, պլանավորման բաժին, իրացման բաժին և այլն: Իրացման բաժինը ղեկավարում եր գյուտերի իրացումը համամիութենական մասշտաբով, սկսած բժշկական գյուտերից և վերջացրած ծանր արդյունաբերությունով: Այդ խոկ պատճառով իրացման համար մղած պայքարում Ընկերության ղեկավարող ապարատը ցիր ու ցան եր լինում, կտրվում եր գյուտարարներից և գյուտերից, գնում եր հոսանքի հետ: Այդ ապարատը չուներ ժամանակ և հնարավորություն կոնկրետ ղեկավարելու ժողովրդական տնտեսության յուրաքանչյուր ճյուղը, հետևել գյուտարարության դրությանը և ուշադիր կերպով տրձագանքել ժողովրդական տնտեսության տվյալ ճյուղի աշխատանքներում յեղած բոլոր թերություններին:

Վերցնենք տեխպրոպը: Նա պարտավոր է տանել տեխպրոպագանդա բոլոր նրա ճյուղավորումներում և տեխնիկական կոնսուլտացիայի ու դասախոսությունների և մամուլի միջոցով, նույնը համամիութենական ծավալով: Բնական է, վոր նման ձևով դրված տեխնիկական պրոպագանդան, վորն ունի խոշոր նշանակություն գյուտարարության աշխատանքի համար, արդյունավետ չեր, կազմակերպված չեր այնպես, ինչպես հարկավոր է: Մի խոսքով, ֆունկցիոնալությունը շատ բան փչացրեց Ընկերության աշխատանքներում:

Ընկերության աշխատանքներում տեղ-տեղ գոյություն է ունեցել նիստերով և չաղակրատությամբ վարվելը:

Ինչ թագցնենք մեղքերը՝ առանձին կազմակերպություններ այդ կողմից բոլոր ռեկորդները խփել են: Ամենից շատ նրանք եյին տալիս ռապորտ, ամեն մի դեպքի առթիվ նրանք բոլոր ժողովներում տալիս եյին խոստումներ և յերդումներ ու տալիս եյին այդ բոլորը շատ հեշտությամբ: Արժե՞ արդյոք հիշեցնել, այն խոստումների մասին, վորոնք տրվել են շատ կազմակերպությունների կողմից առաջին համամիութենական համագումարում, յերկրորդում, պլենումներում: Այդ խոստումները մեծ մասամբ չեն կատարվել: Շաղակրատությամբ և նիստերով տարվելը մեր Ընկերության համար ներկայացնում է լուրջ վտանգ:

Ներկայումս մենք կարող ենք ասել, վոր արդեն

խոշոր չափով հաղթահարել ենք այդ վտանգը, բայց այնուամենայնիվ չի կարելի ասել, որ մենք ամենուրեք հասել ենք հաջողության: Ավելի շատ լրջություն, ավելի շատ գործնական վերաբերմունք դեպի խոստումները, դեպի այն պարտավորությունները, որոնք մենք վերցնում ենք մեզ վրա: Ավելի շատ համեստություն աշխատանքում:

Տեղի յե ունեցել նաև մեր կազմակերպությունների աշխատանքներում անձնական պատասխանատվությունը ավելորդ կոլեգիալությամբ փոխարինելու դեպքեր: Պետք է ասել, որ հարցերի լուծման մեջ ավելորդ կոլեգիալությունը հանգեցրել է այն բանին, որ մեր ղեկավարները լինելով հիմնականում տվյալ կազմակերպության լավագույն աշխատողները զրկված եյին ինքնուրույն որոշումներ հանելու հնարավորությունից, իսկ ինքնուրույն որոշումներ հաճախ անհրաժեշտ եր ընդունել, որպեսզի ոգտվել ժամանակից, որպեսզի լինել իրոք ոպերատիվ ու ճկուն: Ցավոք սրտի, մեր աշխատանքներում այդ չի յեղել, իսկ այստեղից բյուրոկրատիզմ, այստեղից ձգձգումներ, որոնք տեղի յեն ունեցել և գործարանային և խոշոհուրդների և յերկրային խորհուրդների և կենտրոնական խորհրդի աշխատանքներում:

Ընկերության կազմակերպչական աշխատանքների խոշոր թերությունն եր հանդիսանում մեր որոշումների վատ ստուգումը: Բավական է նշել մի այսպիսի փաստ՝ առաջին համագումարի որոշումները կատարված են 30–40 %, յերկրորդ պլենումինը— 50–60 %: Որոշումներ հանելով հանդերձ, մենք վատ ենք ստուգում դրանց կատարումը:

Մի քանի ընկերներ իրենց անգործունեությունը, կուսակցության որոշումները և իրենց սեփական որոշումները իրագործելու համար պայքարելու անընդունակությունը թեթեվամտորեն փոխարինում են շաղակրատությունով այն մասին, թե դեռևս քիչ կա որոշումներ, պահանջվում են կուսակցության կենտկոմի, ՀԱՄԿԽ-ի և կառավարության նորանոր որոշումներ: Ցավ դա այն ժամանակ, յերբ ՀԿ(բ) ԿԿ-ի 1930 թ. որոշումները մինչև որս չի կատարված:

Մենք ունենք գյուտարարության վերաբերյալ կուսակցության և կառավարության հիանալի որոշումներ, որոնք տվյալ ժամանակի համար պահպանում են ամբողջ իրենց նշանակությունը և դրանց համար պետք է՝ ակտիվորեն պայքարենք:

Մեր Ընկերության աշխատատանքների լուրջ թերությունը պետք է համարել նաև կազմակերպչական կառուցվածքի վոչ պարզ լինելը:

Կան, որինակ, մեր գործարանային կազմակերպություններում կազմակերպչական բարդացումներ, որոնք չեն բխում անհրաժեշտությունից, այլ իրենցից ներկայացնում են գործարանային խորհրդի ղեկավարների դատողություններ:

Վերցնենք մեր լավ բջիջը, որը համամիութենական կոնկուրսում ճանաչվեց առաջավորներից մեկը՝ ՅԱԳ-ի բջիջը:

Այնտեղ բացի գործարանային խորհրդից, մինչև անդամ գոյություն ունի ՅԱԳ-ի գյուտարարների ընկերության կենտրոնական խորհուրդ:

Ինչի՞ համար է այդ Կ. Խ.: Մինչև հիմա մենք յենթադրում եյինք, թե մեզ մոտ կա համամիութենական համագումարում ընտրված մի Կ.Խ., բանից դուրս է գալիս, որ գոյություն ունեն Կ.Խ. գործարանային կազմակերպություններում ևս: Շատ բջիջներում, բացի նմանորինակ «կենտրոնական խորհրդից» կան գործարանային խորհուրդներ, կան ցեխային կազմակերպություններ և ռացկոմիզներ: Պատկերացնում եք թե ինչքան կազմակերպչական միջապատեր կան գործարանային «կենտրոնական խորհրդի» նախագահի և ցեխի ռացկոմիզի ղեկավարի միջև: Ընկերության գործարանային խորհրդի և գյուտարարի միջև կանգնած են արհեստական կերպով անտեղի միջապատեր:

Ձեռնարկություններում՝ բացի այդ կազմակերպված բարդություններից, գոյություն ունի նաև «ֆունկցիոնալ» հիվանդություն: Միայն յերբեք հաս-

տիքային աշխատող ունեցող գործարանային խորհրդում անպայման կգտնենք 3–4 սեկտոր։ Վերջին հաշվով հրահանգելու և աշխատելու համար ցեխում ազատ մարդ չի մնում։ Բոլորը մեզ մոտ վարիչներ են, բոլորը պետեր։ Դրանց մոտ կան բոլոր նույն ֆունկցիոնալ սեկտորները, որոնք գոյություն ունեն յերկրային, մարզային, հանրապետական և կենտրոնական խորհրդում։

Ներկայումս մենք վճռականորեն անցել ենք այդ սեկտորների լիկվիդացիային, իրենք ընկերները ձեռնարկություններում հայտնաբերում են այդ ուղղությամբ գովելի նախաձեռնություն և հույս կա, որ մենք այդ ֆունկցիոնալ հիվանդությունը ձեռնարկություններում շատ արագ կերպով լիկվիդացիայի կենթարկենք։

Մի խոշոր թերություն ևս մեր ընկերության կազմակերպչական աշխատանքում— դա մեր խնամքն է կադրերի նկատմամբ, որ բավարար ուշադրություն դեպի կադրերի ընտրությունը և վերապատրաստումը։ Ինչպես հայտնի յե, վերջին հաշվով ամբողջը վորոշում են մարդիք։ Ղեկավարի դերը չափազանց մեծ է։ Ցեխ այդ դերը բավական չափով յերևան չեր հանված։ Մենք վատ եյինք պատրաստում մեր կադրերը։ Կենտրոնական դասընթացքները կարող եյին բաց թողնել շատ քիչ չափով մարդիք։

Դասընթացքները անկասկած իրենց ոգուտը տվին։ Այնտեղ յեղած ընկերները բավականին ամրացրին իրենց գիտելիքները։ Բայց մենք այս ժամանակաշրջանում կարողացանք տալ միմիայն 300 յերկրային աշխատողներ։ Հաշվի առեք որ նրանցից աշխատանքի մեջ մնացին միայն 50 մարդ, և դուք կատանաք պատկեր թե ինչպես են պատրաստված մեր կադրերը։

Յերկրային կազմակերպություններում մենք դասընթացքներ չունենք։ Այն, ինչ որ գոյություն ուներ մի քանի յերկրային կազմակերպություններում, չի կարելի անվանել կադրերի լուրջ պատրաստում։ Հիմա փորձեր են կատարվում, մասնավորապես Ուկրաինայում, զբաղվել կադրերի պատրաստմամբ։ Հույս կա, որ այնտեղ կադրերի պատրաստման գործը վատ չի լինի դրված։ Մենք պետք է պահանջենք մեր կադրերից ավելին, քան պահանջում եյինք առաջներում։

Մենք տվինք մեր ընկերության աշխատանքների բնորոշումը, նրա առանձին թերությունների բնորոշումը, տվինք ընդհանուր գաղափար այն մասին, թե որ բնագավառում է հարկավոր կազմակերպչական վերակառուցում, բայց կարելի յե պահանջել ել ավելի մանրակրկիտ բացատրություն, թե ինչպես պետք է աշխատել ձեռնարկության մեջ նույն ձևով, ինչպես պետք է աշխատել յերկրային, մարզային և գործարանային խորհուրդներում։ Այդ պահանջը կլինի միանգամայն իրավացի։ Կենտրոնական խորհուրդը պետք է ասի ամբողջ ընկերության պարզ և հասկանալի լեզվով. կազմակերպության բոլոր ղեկավարների համար հասկանալի լեզվով այն մասին, թե ինչպես պետք է վերակառուցել, ինչպես պետք է աշխատել նոր ձևով կուսակցության 17-րդ համագումարի վորոշումների կապակցությամբ, այն նոր խնդիրների կապակցությամբ, վորոնք դրված են գյուտարարների Ընկերության առաջ։

Սկսենք ցեխից.— Ցեխը դա այն վայրն է, վորտեղ մենք իսկական աշխատանք ենք տանում, վորտեղ կոտակված են մեր Ընկերության անդամները, վորտեղ վերջին հաշվով, ղեկավարությունից է կախված Ընկերության ամբողջ աշխատանքների հաջողությունը կամ անհաջողությունը։ Ուստի— հատուկ ուշադրություն ցեխին։ Ցեխը պետք է վճռականորեն վերակառուցել։ Ինչում պետք է կայանա այդ վերակառուցումը։ Նախ և առաջ, ցեխի կազմակերպության ղեկավարության միջի կազմակերպչական բարդությունների լիկվիդացիայում։ Վոչ մի նախագահություն, վոչ մի բյուրո։ Այն տեղ պետք է թողնել միայն ցեխային կազմակերպչին և նրա վրա դնել ցեխում գյուտարարության ղեկավարման լրիվ պատասխանատվություն։ Ցեխային կազմակերպիչը ընտրվում է ցեխային գյուտարարների Ընկե-

ղությունն անդամների ընդհանուր ժողովում և հաստատվում է Ընկերության գործարանային խորհրդի կողմից:

Ցեխային կազմակերպիչը պետք է ընտրվի ցեխի Ընկերության ամենաակտիվ աշխատողների թվից, նա պետք է կազմակերպչական անհրաժեշտ ընդունակություններին տեր լինի:

Ցեխկազմակերպիչը իր աշխատանքներում յենթարկվելով Ընկերության գործարանային խորհրդին, պետք է ղեկավարվի նաև ցեխի կուս կազմակերպչի և ցեխի պրոֆկազմակերպիչների ցուցմունքներով:

Խոշոր ցեխերում, որտեղ 2000–3000 բանվորներ և 500–600-ից ավելի Ընկերության անդամներ կան, հնարավոր է պահել ազատված ցեխկազմակերպիչ, իսկ մեծ մասամբ ցեխկազմակերպիչը վոչ ազատված աշխատող է:

Մենք չենք կարող գնալ ամենուրեք հատուկ ցեխկազմակերպիչ նշանակելու ճանապարհով:

Այս բանին չի հանգում մեր վերակառուցումը, բացի այդ, մեր միջոցներն ել չեն թույլ տալիս այդպիսի «շռայլություն» կատարել:

Ցեխկազմակերպչի պարտականությունն է հանդիսանում ռացխմբերի և կոլեկտիվների ղեկավարումը:

Բնական է, որ առանց ակտիվի ցեխկազմակերպիչը չի կարող ծավալել աշխատանք ցեխում: Այդ իսկ պատճառով ցեխում վերակառուցումը պետք է արտահայտվի վոչ միայն ցեխային բյուրոների փոխարինումը ցեխկազմակերպիչներով, այլ գլխավորապես ռացիոնալիզատորների և գյուտարարների բազմաթիվ ակտիվ ստեղծելով:

Կազմակերպչական վերակառուցումը ցեխում պետք է ապահովի Ընկերության գործնական ղեկավարությունը գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների հանդերձ իրենց արտադրական վայրի ստեղծագործական աշխատանքներում և ցեխում ամբողջությամբ:

Վերակառուցումը նաև պետք է ապահովի Ընկերության ղեկավարի դերը Ընկերության անդամների տեխնիկական կուլտուրայի բարձրացման, նրանց ստեղծագործական աշխատանքների վորակի բարձրացման գործում:

Ստորին կազմակերպություն մեր Ընկերության մեջ ներկայումս պետք է դառնա վոչ թե ցեխբյուրոն, այլ ռացխմբակը: Ռացխմբակը հանդիսանում է մեր ստորին բջիջը և ամենից շատ ուշադրություն պետք է հատկացնենք դրան: Ռացխմբակը— դա ստեղծագործական բազայի վրա հիմնված միավորում է այսինքն հենց այն, ինչ մինչև որս պակասում էր մեզանում:

Ռացխմբակի անելիքը կայանում է նրանում, վոր պետք է գտնել նեղ տեղերը արտադրության այն մասում, վորտեղ նա կազմակերպված է, վերացնել այդ նեղ տեղերը, և իրագործել հասարակական հսկողությունը իրենց բրիգադայի ռացառաջարկների իրագործման համար:

Ահա, հիմնականում, այն կարևորագույն խնդիրները, վորոնք կանգնած են ռացխմբակի առաջ:

Նեղ տեղերի վորոնումը և նրանց լուծումը անմիջականորեն վերաբերում է գյուտարարների ստեղծագործական աշխատանքներին: Կազմակերպելով գյուտարարներին խմբակի մեջ, մենք կազմակերպում ենք նրանց գլխավորապես ստեղծագործական աշխատանքների համար: Այդ իսկ պատճառով, գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների այսպիսի կազմակերպությունն ցեխերում կհանդիսանա ամենաարդյունավետը:

Ռացխմբակը գլխավորելու յե կազմակերպիչը, վորը ընտրվում է ռացխմբակին մասնակցողների ժողովում: Կարևոր չե քանի հոգի կլինեն այդ խմբակում՝ յերկու թե յերեք: Մեզ հարկավոր է ռացխմբակի ղեկավարմի մարդ, վորը կկազմակերպի աշխատանքը ռացխմբակում, վորը կղեկավարի այդ ռացխմբակը և միևնույն ժամանակ իրենից կներկայացնի ցեխային կազմակերպչի ակտիվ, գործարանային կազմակերպության ակտիվ:

Ռացխմբակի հետ միասին, ցեխային կազմակերպությունում պետք է լինի գյուտարարության և ռացիոնալիզացիայի կազմակերպության նույնպես մի ճև, վորը ամրացված չի արտադրության վորոշ մասին:

Անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ յեթե մենք միացնենք գյուտարարներին և ռացիոնալիզատորներին այն նեղ մասում, որտեղ նրանք աշխատում են, այս դեպքում կարող է առաջ գալ նեղ մասնագիտանալու վտանգ, բանվոր գյուտարարների տաղանդի նեղ ոգտագործումով: Մենք պետք է ոգտագործենք և ռացիոնալիզատորներին ավելի շատ, քան դա թույլ է տալիս տվյալ ռացիոնալիզատորական սահմանները: Սրանից հետևում է, որ յուրաքանչյուր ցեխում պետք է լինեն գյուտարարների ժամանակավոր կամ մշտական կոլեկտիվներ, բաղկացած այնպիսի մարդկանցից, որոնք կարող են աշխատել տարբեր ռացիոնալիզատորական բաժիններում, տարբեր մասերում, բայց որոնք կազմակերպված են նրա համար, որ համագործարանային բնույթ կրող թեմաներ լուծեն, կամ ամբողջ ցեխի համար նշանակություն ունեցող, բայց ոչ միայն տվյալ բրիգադայի, տվյալ ագրեգատի կամ մասի համար, որտեղ կազմակերպված է ռացիոնալիզատորական բաժինը:

Կոլեկտիվները և ռացիոնալիզատորական բաժինները նմանություն ունեն, որովհետև թե նա և թե մյուս կազմակերպությունը հիմնված են կոլեկտիվ աշխատանքի սկզբունքի վրա:

Այնուամենայնիվ, նրանց մեջ տարբերություն կա: Ինչո՞ւմն է այդ տարբերությունը: Նախ և առաջ նրանում, որ ռացիոնալիզատորական բաժինը համախմբում է տվյալ բրիգադայի գյուտարարներին և ռացիոնալիզատորներին, իսկ կոլեկտիվը կարող է կազմված լինել ամեն բրիգադայի, ամեն ռացիոնալիզատորական բաժնի բանվորներից:

Կոլեկտիվում գյուտարարները և ռացիոնալիզատորները կազմակերպված են հատկապես կոլեկտիվ ստեղծագործական աշխատանքի համար:

Ռացիոնալիզատորական գործը բոլորովին այլ կերպ է: Դրա անդամները աշխատում են կոլեկտիվ, թե անհատորեն, բացի այդ, նրանք կազմակերպված են ոչ միայն ստեղծագործական աշխատանքի համար, այլև հասարակական, քաղաքական և կազմակերպչական խնդիրներ կատարելու համար:

Ռացիոնալիզատորները, ինչպես մենք գիտենք իրագործում են նաև հասարակական հսկողությունը գյուտերի իրագործման վրա, ձևակերպում են առաջին ինստանցիայում ընկերության անդամների ընդունելությունը գանձում են անդամավճարներ և այլն:

Այդ իսկ պատճառով, չպետք է շփոթել կոլեկտիվները և ռացիոնալիզատորները միմյանց հետ: Այժմ ինչ փոփոխություններ պետք է լինեն գործարանային խորհրդի կազմակերպչական կառուցվածքում: Կարիք չի լինում խոսել այն մասին, որ ձեռնարկություններում մեզ հարկավոր չեն «կենտրոնական խորհուրդներ», մեզ հարկավոր չեն այդպիսի կազմակերպչական բարդություններ:

Գործարանային կազմակերպության գլխում պետք է կանգնած լինի գյուտարարների Ընկերության գործարանային խորհուրդը, որին գլխավորում է նախագահը: Նախագահի դերը անհրաժեշտ է խոշոր կերպով բարձրացնել: Նախագահը պետք է լինի ձեռնարկության գյուտարարության իսկական ղեկավարը: Մեզ անհրաժեշտ է բարձրացնել նրա նշանակությունը, իսկ դա մեզ պարտավորեցնում է ավելի խնամքով կատարել նախագահի ընտրությունը, հետաքրքրվել նրանով, հետևել թե ինչպիսի նախագահ են տալիս մեզ, ընդունակ է արդյոք նա ղեկավարելու:

Պետք է վերջ տալ ձեռնարկություններում նիստերի չփոթին, կատեգորիկ կերպով արգելել ամեն դեպքերում զանազան ռապորտներ–պլաններ և ընդհանուր հաց ցեր լսելու համար հրավիրվող նիստերն ու հավաքները: Մեծ մասամբ այդպիսի ժողովները վերածվում են մասսայական չաղակրատության: Եթե մենք, այնուամենայնիվ, ցուցմունքներ ենք տալիս մեր գործարանային խորհուրդներին, որ հավաքեն գյուտարարների մասսայական ժողովներ, համենայն դեպս այդ ժողովները պետք է կապված լինեն գյուտարարների ստեղծագործական աշխատանքների հետ:

Դրանք պետք է լինեն առավելապես տեխնիկական

ժողովներ, տեխնիկական կոնֆերանսներ, այնպիսի ժողովներ, ինչպիսիք են տեխնիկական դասերը: Մի խոսքով, պետք է հավաքել ժողովներ, վորոնք կապված են արտադրության կոնկրետ խնդիրների հետ, գյուտարարների ստեղծագործական աշխատանքների հետ, իսկ «ընդհանրապես» շաղակրատական ժողովներ մեզ հարկավոր չեն:

Մենք անցկացրինք մի քանի գյուտարարների մեջ հարցապնդում այն մասին, թե ունեն արդյոք նրանք ազատ ժամանակ աշխատանքի համար:

Զենք բերի որինակներ, յենթադրելով, վոր յուրաքանչյուր գործարանում, յեթե դուք սկսեք հարցաքննել գյուտարարներին և ռացիոնալիզատորներին, կհամոզվեք, վոր նրանց ժամերը ծանրաբեռնված են վոչ արդյունավետ կերպով: Նրանք շատ ժամանակ են կորցնում նիստերի և ժողովների վրա:

Մի քանի թվով հնգորյակում յերկու-յերեք ժամ նրանք կորցնում են շաղակրատության վրա, ընդհանուր խոսակցությունների վրա, և շատ քիչ ժամանակ է գնում ստեղծագործական աշխատանքի վրա: Սրանք դեռ բաղդավոր են համարվում: Բազմաթիվ գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների մոտ դրությունն ավելի վատ է:

Մենք պետք է գործարանային խորհուրդներում ամբողջ կազմակերպչական աշխատանքները տանենք գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների ստեղծագործական աշխատանքները կազմակերպելու ուղղությամբ: Մենք պետք է կոնկրետ ճանաչենք գյուտարարներին և ռացիոնալիզատորներին, գիտենանք նրանց կարիքները և պահանջները, պետք է իմանանք, թե ինչի՞ վրա յեն աշխատում նրանք, ի՞նչ դրության մեջ է նրանց աշխատանքը, ի՞նչի կարիք են զգում նրանք:

Գործարանային խորհուրդները պարտավոր են գնալ գյուտարարների բնակարանները, այդ պրիմիտիվ «լաբորատորիաները», վորտեղ հաճախ լուծվում են մեր տեխնիկայի շատ բարդ պրոբլեմներ: Մենք դեռ հնարավորություն չունենք բոլոր գյուտարարներին և ռացիոնալիզատորներին տանել գործարանային լաբորատորիաները, մենք գիտենք, վոր նրանց հիմնական ստեղծագործական աշխատանքը կատարվում է տանը, պետք է այնտեղ կազմակերպել նրանց ստեղծագործությունը, պետք է գնալ գյուտարարների մոտ, տուն:

Գործարանային խորհրդում պետք է վերացնել բոլոր տեսակի նախագահությունները, գործարանային խորհուրդների բոլոր տեսակի բյուրոները և թողնել միայն գործարանային խորհուրդների պլենումները, վորտեղ ընտրել փոքր քանակությամբ մարդիկ (10—15 մարդ), վոչ թե «ապպարատչիկներ» այլ գյուտարարներ ռացիոնալիզատորներից, գյուտարարների կոլեկտիվներից վերցրած մարդիկ:

Պետք է բարձրացնել գործարանային խորհրդի նախագահի պատասխանատվությունը և նշանակությունը: Բոլոր տեսակի սեկտորները պետք է վերացնել: Յեթե գործարանային խորհրդում կան հաստիքային մի շարք աշխատողներ, նրանք պետք է աշխատեն ցեխերում:

Գործարանային խորհրդում, բացի նախագահից կարելի յե ունենալ և տեխնիկական աշխատող, բայց միայն այնտեղ, վորտեղ համախմբված են 3–4 հազարից ավելի Ընկերության անդամներ: Հաշվառումը մեզ մոտ ինչպես գիտենք, թույլ է, իսկ հաշվառումն ունի շատ խոշոր նշանակություն:

Վոչ մի հաստիքային ուրիշ աշխատող չպետք է լինի խորհուրդներում, մյուս մնացածները պետք է աշխատեն ցեխերում: Այսպիսով՝ մի կողմից մենք կկարողանանք կրճատել գործարանային խորհրդի հաստիքները, վորոնք ուռճանալու ձգտում ունեն և մյուս կողմից, վորը առանձնապես կարևոր է, կկարողանանք գործարանային խորհրդի մեր նախագահին անմիջականորեն մոտեցնել ցեխերի պահանջներին: Ներկայումս նրա տրամադրության տակ կան ոգնականներ, վորոնք ավելի յեն կապված ցեխերի հետ, քան ինքը, իսկ նախագահը զոյություն ունի ավելի շատ կապակցելու, համաձայնեցնելու, ներկայացուցչության և այլ խնդիրների համար: Գործարանային խորհրդի նախագահի այդ «ֆունկցիաները» պետք է խոշոր չափով կրճատվեն: Պետք է

ստիպել նրան զբաղվել իրական ղեկավարող աշխատանքով:

Ապա ի՞նչ կերպ պետք է աշխատի գործարանային խորհրդի նախագահն, յեթե մենք ուզում ենք խլել նրանից հաստիքը: Սակայն հաստիքով չե, վոր լուծվում է աշխատանքը, այլ ակտիվով: Ցեթե կա ակտիվ, յեթե նա աշխատունակ է, այն ժամանակ հաստիքը հարկավոր չե: Հիշենք ԲԳՏ-ի փորձը: Դուք գիտեք, վոր ԲԳՏ-ն իր հաստիքներով չեր կարող ժողովրդական տնտեսության բոլոր ճյուղերի շահերը սպասարկել, և սպասարկել լավ, հասնել բոլոր մանրամասնություններին: ԲԳՏ անում եր դա վոչ թե իր աշխատողների հաստիքով, այլ ակտիվիստների միջոցով, գրավելով իր աշխատանքների մեջ լավագույն բանվորներին և կոլտնտեսականներին:

Հենց այդ ապահաստիքային ակտիվը մենք պետք է կազմակերպենք մեզ մոտ:

Հաստիքների խնդիրը մեզ մոտ գործարանային խորհուրդներում տագնապային է: Մեր ընկերները, ոգևորվելով նրանից, վոր ինքնուրույն են և ստանում են յերեք տոկոսային հատկացում, դրա խոշոր մասը ծախսում են հաստիքների վրա: Կան այնպիսի գործարանային խորհուրդներ, մասնավորապես Մոսկվայում, վորոնք միջոցների 70 % ծախսում են հաստիքների վրա:

Պետք է պահանջել, վոր գործարանային խորհրդի միջոցների 10 %-ից վոչ ավելին ծախսվի վարչական ծախքերի վրա, իսկ 90 տոկոսը գնա մյուս կարիքների համար, ստեղծագործական աշխատանքները կազմակերպելու վրա, ստեղծագործական աշխատանքների համար զանազան տեխնիկական գործիքներ գնելու վրա, մասսայական աշխատանքների վրա և այլն:

Գործարանային խորհրդի անելիքների մեջ է մտնում, բացի ցեխային կազմակերպությունները ղեկավարելուց, ճյուղային և ժողովրդական-տնտեսության համար նշանակություն ունեցող գործարանային թեմատիկայի հիմունքներով գյուտարարական կոլեկտիվ կազմակերպելու գործը: Այնպիսի գործարաններ, ինչպիսիք են Խարկովի չուգունաձուլա-քիմարարական գործարանը, Ստալինգրադի տրակտորի գործարանը, «Ցարիկոպոդչիպնիկ» գործարանը, Մոլոտովի անվան ավտո-գործարանը,— դրանք ժողովրդական տնտեսության խոշոր ձեռնարկներ են: Այդտեղ կա խոշոր խնդիրներ լուծելու համար ընդունակ գյուտարարական տաղանդավոր մեծ ակտիվ:

Գործարանային խորհրդի գործը այս առաջարկում կայանում է նրանում, վոր նա կազմակերպում է իրենց կից գործարանային, ճյուղային և ժողովրդական տնտեսական նշանակություն ունեցող սոցպատվերների թեմաներ լուծելու գյուտարարների կոլեկտիվ: Վորոշելով վերակառուցման բնույթը ձեռնարկություններում, անցնում ենք մարզային, շրջանային, հանրապետական խորհուրդներին: Շրջանային խորհուրդները մեր ընկերության կազմակերպչական աշխատանքներում կունենան ավելի պակաս նշանակություն, քան յեղել է մինչև հիմա: Շրջանային խորհուրդները հանդիսանում են միջանկյալ կազմակերպություններ, յերկրային և գործարանային խորհուրդների միջև: Այդպիսի ողակ անհրաժեշտ է այն դեպքում, յեթե տվյալ շրջանում կուտակված են մեծ քանակությամբ խոշոր ձեռնարկություններ, մեծ քանակությամբ գյուղատնտեսական ձեռնարկություններ, մեծ քանակությամբ կոլտնտեսություններ:

Գործարանային խորհուրդների ղեկավարումը հիմնականում ընկնում է յերկրային և մարզային խորհուրդների վրա: Դրա համար յերկրային և մարզային խորհուրդները պետք է վճռականորեն վերակառուցվեն: Վերակառուցումը նախ պետք է կայանա ֆունկցիոնալական վերացնելու մեջ: Ցեթե մենք հիմք ունենք վրդովվելու, վոր գործարանային խորհուրդներում չափազանց շատ սեկտորներ և «պետեր» կան, ուրեմն առավել ևս դա վերաբերում է յերկրային խորհուրդներին: Ցերկրային խորհրդում տասը սեկտորի համար կան տասնյերկու հաստիքային աշխատողներ: Այսպիսով նման խորհրդում քացի յերկու տեխնիկական աշխատողնե-

րից բոլորը «վարիչներ» են: Ձեռնարկությունները հաճախող չկան, չկան հրահանգիչներ,— բոլորը ստիպված են զբաղվելու գրագրությամբ, դիրեկտիվներով և կազակցելով, իսկ ձեռնարկությունները հաճախելու ժամանակ արդեն չի մնում: Մենք պետք է անվանափոխենք մեր «պետերին» և դարձնենք նրանց ուղղակի հրահանգիչներ: Նրանք պետք է կապված լինեն ժողովրդական տնտեսության վորոշ ճյուղի բջիջների հետ. ճանաչելով խորհուրդների նախագահներին, կոնկրետ ողնել նրանց, գիտենալ այդ խորհուրդների բոլոր թույլ և ուժեղ կողմերը: Դրա հետ միասին, յերկրային կամ մարզային խորհրդի հրահանգիչը պետք է անձամբ կամ իր ակտիվի միջոցով հասարակական հսկողություն սահմանի ժողովրդական տնտեսության տվյալ ճյուղի առանձնապես կարևոր գյուտի, ռացառաջարկի իրականացման վրա:

Ընկերները կարող են հարցնել. մնո՞ւմ է արդյոք այս դեպքում ժամանակ հրահանգելու համար: Պատասխանը շատ պարզ է, պետք է կազմակերպել ակտիվը:

Մեր հրահանգիչը պետք է շրջապատի իրեն ակտիվով այն գյուտերը և ռացառաջարկները առաջ տանելու համար, վորոնք նա հաշվի յե առել, վորոնք արժանի յեն, վոր դրանցով զբաղվի մարզային կամ յերկրային խորհուրդը:

Այսպես է դրվում ֆունկցիոնալ սեկտորները ճյուղային հրահանգիչների վերածելու խնդիրը:

Ցես խոսում եմ հրահանգիչների մասին, դա նշանակում է, վոր նախորոք վորոշված է յերկրային և հանրապետական նշանակություն ունեցող բոլոր բաժինների վերացման խնդիրը: Վոչ մի բաժին, վոչ մի սեկտոր չպետք է լինի, հարկավոր են միայն հրահանգիչներ:

Ցերկրային, հանրապետական և մարզային խորհուրդների աշխատանքներում պետք է արգելել վորևե գրավոր դիրեկտիվների ինչպես յերկրային կամ մարզային խորհրդի կողմից՝ գործարանային խորհրդին: Միայն այն դեպքում կարելի յե թույլ տալ, յեթե գոր-

ծարանային խորհուրդը շատ հեռու յե գտնվում յերկրային կենտրոնից և յեթե այս կամ այն պատճառով դժվար է մեկնել տեղը, կամ կանչել գործարանային խորհրդի նախագահին՝ հրահանգելու համար: Այդ դեպքում ևս դիրեկտիվները պետք է լինեն կարճ, պարզ և հասկանալի:

Ընդհանրապես մենք պետք է անցնենք լենդանի հրահանգման պրակտիկային:

Հրավիրել գործարանային խորհուրդների նախագահներին, լինել նրանց մոտ,— դա ամեն մի դիրեկտիվից լավ է:

Գործարանային խորհուրդների նման յերկրային, հանրապետական և մարզային խորհուրդները չպետք է սահմանափակվեն միայն կազմակերպչական աշխատանքներով, այլ պարտավոր են զբաղվել նաև ստեղծագործական աշխատանքները կազմակերպելով:

Հանրապետական, յերկրային և մարզային խորհուրդները կարող են իրենց կից կազմակերպել բավականաչափ աչքի ընկնող, տաղանդավոր գյուտարարներից կոլլեկտիվներ մի քանի հատուկ նշանակություն ունեցող, ասենք՝ պաշտպանության կամ ճյուղային բնույթ կրող խնդիրներ լուծելու համար: Կարծում ենք վոր դժվար չի կատարել: Հաշվի առեք, վոր խորհ արդեն յեղել է:

Վորոշ տեղեր հավաքվել են առանձնապես վստահավոր գյուտարարների հանձնաժողովներ: Այդ հանձնաժողովները անհամապատասխան համարվեցին, ամենից համապատասխան կազմակերպչական ձևը—դա ստեղծագործական աշխատանքի համար զումարած կոլեկտիվները պետք է լինեն յերկրային հանրապետական և մարզային խորհուրդներին կից:

Վորոշ տեղեր դրանք կան, թեպետ շատ վատ են աշխատում, վորովհետև այդ ուղղությամբ չեն յեղել պարզ ցուցմունքներ՝ այդորինակ կոլլեկտիվների նպատակների և խնդիրների մասին:

Կազմակերպչական վերակառուցումը պետք է փոփոխություններ մտցնի նաև ընկերության ղեկավարող մարմնում— կենտրոնական խորհրդում:

Պետք է ասել, որ Կ.Խ. ղեկավարությունը ընկերության կազմակերպությունների հանդեպ վերջին ժամանակներս թեպետ և լավացել ենք, թեպետ Կ.Խ. հաճախ է գործադրում կենդանի հրահանգումը, այնուամենայնիվ պահանջվում է ավելի շատ: Պետք է խոստովանել, որ մեզ մոտ ԿԽ-ում քիչ կան լավ հրահանգիչներ: Մենք յերբեմն ստիպված ենք լինում ձեռնպահ մնալ մի քանի կազմակերպություններ հրահանգիչներ ուղարկելուց, որովհետև դժվար է հրահանգել յերկրային խորհրդի նախագահին կամ փոխնախագահին, որը տարիներ շարունակ աշխատում է Ընկերության մեջ, ունի մեծ փորձառություն և Կ.Խ. առաջ դնում է բարձր պահանջներ: Մի քանի հրահանգիչներ այդպիսի աշխատողներին ոգնելու հնարավորությունից զուրկ են:

Այստեղից բխում է յեզրակացություն, որ պետք է լավացնել Կ.Խ.-ի այդ կողմերը: Մենք պետք է ունենանք հրահանգիչներ, որոնք հավասար լինեն յերկրային և մարզային խորհուրդների լավագույն աշխատողների մակարդակին, հետո պետք է նաև պահանջել Կ.Խ.-ից ավելի ոպերատիվություն ընկերության յերկրային խորհուրդներին ղեկավարելու գործում, նույնպես և ավելի նախաձեռնություն գյուտարարների ընկերության առաջ նոր խնդիրներ առաջադրելու գործում: Կ.Խ.-ը ունի նույն հիվանդությունները, ինչ որ նկատվում էր յերկրային ապարատներում՝ ֆունկցիոնալություն, պլանի բացակայություն, աշխատանքի մեջ դանդաղկոտություն և այլն:

Պետք է կրճատել դիրեկտիվների քանակը, որոնք գրվում էին ամեն մի դեպքում: Կարծում եմ, որ մենք դեռ ստիպված կլինենք տալ գրավոր դիրեկտիվներ, բայց կոնկրետ խնդիրների վերաբերյալ, իր ժամանակին, կարճ և պարզ դիրեկտիվներ, որոնք իսկույն հասկանալի կ'լինեն մեր աշխատողների համար: Բայց հիմնականում ընկերության ղեկավարությունը պետք է իրագործվի կենդանի կապի, այն էլ մշտական կապի միջոցով:

Կ.Խ.-ում պետք է թողնել մի քանի ճյուղային բաժիններ, ծանր արդյունաբերության բաժին, թեթև արդյունաբերության, գյուղատնտեսական, տրանսպորտի և կապի: Դրա հետ միասին, պետք է ավելացնել հրահանգչական ապարատը:

Ինչի՞ համար է տրանսպորտի բաժինը, յերբ կա յերկաթուղայինների գյուտարարների ընկերություն:

Պետք է խոստովանել, որ մենք շատ վճռական ենք, յերբ կարիք էր զգացվում փոխել յերկաթուղայինների Կ.Խ.-ի այս կամ այն վորոշումը: Իսկ յերբ պետք է կոնկրետ ոժանդակություն ցույց տալ այդ ԿԽ-ին, այստեղ արդեն մենք չենք յերևում, մի խոսքով, պետք է փոխել մեր վերաբերմունքը դեպի յերկաթուղայինների գյուտարարական ընկերությունը: Պահանջել նրանց լիկվիդացիան կ'լինի նույնպես սխալ: Մենք պետք է մոտեցնենք նրանց մեզ, պետք է ղեկավարենք նրանց: Մենք ղեկավարությունը ամբողջապես հանձնեցինք յերկաթուղայինների միությանը ԿԽ-ին, իսկ արդյո՞ք ՀԱՄԿԽ-ը մեզանից դա պահանջում էր: ՀԱՄԿԽ-ը մինչև հիմա պահանջում է մեզանից, որ մենք պատասխանատու լինենք յերկաթուղայինների ընկերության համար, որ մենք ղեկավարենք նրանց: Ակներև է, որ այստեղ լուրջ սխալ կա, մենք պետք է սկզբից ղեկավարեինք այդ ընկերությունը, որովհետև վերջին հաշվով մենք ամենից առաջ պատասխանատու յենք նրա աշխատանքի համար: Դա չի նշանակում, որ ընկերության տերիտորիալ կազմակերպությունները պետք է իրագործեն իրենց մանր խնամակալությունը ճանապարհային խորհուրդների վրա և խոչընդոտ հանդիսանան նրանց ինքնուրույնությանը: Դա նշանակում է, որ մենք՝ որպես ավելի հին, ավելի փորձված կազմակերպություն, ավելի լավ կադրեր ունեցող, հարկ յեղած դեպքում վերցնում ենք մեզ վրա հրահանգչական ոժանդակություն ցույց տալու պարտավորությունը: Ցելնելով այս նկատառումներից, պետք է ստեղծել Կ.Խ.-ին կից տրանսպորտի բաժին, որպեսզի ապահովվի տրանսպորտի գյուտարարության գործնական ղեկավարությունը:

Ասածներից բացի, մեր առաջ կանգնում է մի պրոբլեմ ևս: Հաճախ առաջ եր գալիս խնդիր ժամանակը չէ՞ արդյոք անցնել գյուտարարների ընկերության ճյուղային կազմակերպություններին, ժամանակը չէ՞ արդյոք մեր Ընկերությունը բաժանել խմբերի— 15–20 հիմնական ինքնուրույն ճյուղային ընկերությունների:

Պետք չէ խուսափել ընկերների հետ վիճելուց, վորոնք կանգնած եյին այդ տեսակետի վրա, բայց յես կարծում եմ, վոր այստեղ վեճ անգամ չկա: Մի՞թե պարզ չէ, վոր ռացիոնալիզատորների և մասամբ գյուտարարների ամենից նպատակահարմար կազմակերպումը դա միայն ճյուղային սկզբունքն է, վոր այս դեպքում մենք գործնականորեն կարող ենք մոտենալ արտադրությանը, ժողովրդական տնտեսության տվյալ ճյուղի պահանջներին:

Դա միանգամայն անվիճելի յե, ապացուցված է մեր գործնական աշխատանքով և այդ առպարիզում մեզ մոտ վեճեր չկան: Մեզ մոտ վիճում են այդ վերակառուցման ժամկետների վերաբերյալ, այն մասին, թե կարիք կա՞ արդյոք դա կատարել անմիջապես: Արդյոք պահանջում է մեզանից ժողովրդական տնտեսությունը, վորի կարիքներին մենք ծառայում ենք, այդպիսի վճռական միջոցառումներ: Յես կարծում եմ, վոր մի քանի տեղեր ժողովրդական տնտեսությունը արդեն այդ պահանջում է մեզանից: Բայց դա չի նշանակում, վոր մենք վաղվանից և հետ պետք է անցկացնենք նման վերակառուցում, դա ճիշտ չեր լինի: Դա կը լիներ թեթևամտություն, քանի վոր մենք դեռ չգիտենք, թե ինչպես կազմակերպել ճյուղային ընկերության աշխատանքները: Յերկաթուղային գյուտարարների ճյուղային ընկերությունը չ'տվեց մեզ վոչ մի փորձ:

Մենք փորձ չունենք: Հարցի այդ ուղղությամբ առաջադրելու նախաձեռնությունը պատկանում է Ուկրաինային: Թող Ուկրաինան տա մեզ այդ փորձը:

Թող Ուկրաինան կազմակերպի ճյուղային ընկերությունները, թող Ուկրաինան կազմակերպի ճյուղային կազմակերպություն, մեքենաշինարարների ճյուղային

կազմակերպություն: Նրանք ժողովրդական տնտեսության այնպիսի բնագավառներ են, վորտեղ պահանջվում է ունենալ գյուտարարների ընկերության ամենաճկուն կազմակերպությունը:

Մենք կազմակերպում ենք այդ ճյուղային խորհուրդները: Տեսնենք թե ինչ կստացվի դրանից: Յեթե ճիշտ կազմակերպենք դրանք, նախորոք կարելի յե ասել, վոր փորձը դրական արդյունք կտա: Հարկավոր է միայն հարկ յեղած չափով ղեկավարել այդ ճյուղային խորհուրդները:

Թույլ տալով դա Ուկրաինային, մենք պետք է պահանջենք մեր ընկերության Ուկրաինական կազմակերպությունից, վոր իր ամբողջ ուշադրությունը ներկայումս դարձնի այդ ճյուղային խորհուրդների ճիշտ ղեկավարմանը, այն փորձի իրագործման վրա, վորը կը հավաքի այդ ճյուղային կազմակերպությունների աշխատանքի ընթացքում: Ստանալով փորձը, վերլուծման յենթարկելով այդ, մենք հնարավորություն կունենանք այնուհետև անցնել մեր Ընկերության ավելի լայն վերակառուցմանը ճյուղային սկզբունքներով:

Հիմա մեծ սխալ կլիներ, յեթե մենք վաղվանից վերակառուցեինք Ընկերությունը, բաժանելով այն մի շարք մանր ընկերությունների:

Վերջին խնդիրը, վոր անհրաժեշտ է այժմ արդեն դնել ընկերության առաջ, դա գյուտարարների Ընկերության կանոնադրության փոփոխման խնդիրն է: Պետք է վերամշակել Ընկերության կանոնադրությունը և ներկայացնել Համամիութենական յերկրորդ համագումարին ի հաստատություն:

Ուրիշ ինչ պետք է փոխել կանոնադրության մեջ բացի այն բոլորից, վորի մասին վերևում արդեն ասված է: Դուք գիտեք, վոր ըստ հին կանոնադրության, Ընկերության անդամ կարող է լինել ամեն մի աշխատավոր, ամեն մի կոլտնտեսական, ամեն մի բանվոր, վոչ միայն նա ով գյուտարար է և ռացիոնալիզատոր, այլ և նա, ով համակրում է, ոգնում է գյուտարարությանը և այլն:

Անդամակցության մասին նման անվորոշ հարցադրումը ներկայումս պիտանի չէ: Մենք չեշտը դնում ենք գյուտարարների և ռացիոնալիզատորների վրա, նրանց ստեղծագործական գործունեության բազայի վրա հիմնված կազմակերպության վրա: Կազմակերպման այս նոր սկզբունքը պետք է հասցնել մինչև վերջ:

Պետք է, ըստ յերևույթին, առաջարկել ապագա համագումարին փոփոխելու կանոնադրությունը այն իմաստով, որ գյուտարարների ընկերության մեջ կարող են ընդունվել միայն ռացիոնալիզատորական կամ գյուտարարական առաջարկներ ունեցողները:

Դա բոլորովին չի նշանակում, որ մենք պետք է ընկերության մեջ զտում անցկացնենք և դուրս գցենք ընկերությունից այն ակտիվը, որը չունի ռացիոնալիզատորական և գյուտարարական առաջարկներ: Այդ ակտիվը պետք է մնա ընկերության մեջ:

Ինչու համար, այնուամենայնիվ, մենք այդպես վճռականորեն ենք դնում կանոնադրության փոփոխման հարցը: Վորովհետև ներկայումս խորհրդային գյուտարարության դրությունը մի փոքր փոփոխվել է: Յեթե ընկերության կազմակերպման սկզբում կարևոր եր ներգրավել ընկերության մեջ համակրողներին և համագործակիցներին, հիմա արդեն այդ բնագավառում սուր կարիքը վերացվել է:

Մենք հիմա համախմբել ենք գրեթե բոլոր ռացիոնալիզատորներին և գյուտարարներին, մենք դատիարակեցինք մեզ մոտ ամուր, ուժեղ ակտիվ, մեզ հաջողվեց բոլորին ճանաչել տալ գյուտարարների ընկերությունը, հաջողվեց ստեղծել մեր աշխատանքների համար բարենպաստ պայմաններ, այս իսկ պատճառով ներկայումս հարցը չի կարող այնպես դրված լինի, ինչպես դրված եր 1931 թ. համագործակիցների համակրողների և այլի կողմից ուժանդակություն ստանալու մասին: Հիմա Ընկերությունը պետք է և դարձնել միակամ: Խնդիրը կայանում է վոչ թե նրանում, որ Ընկերության աշխատանքները մասսայականացնել համագործակիցների ու համակրողների միջոցով, այլ նրանում, վոր Ընկերության անմիջական աշխատանքներով, ռացիոնալիզատորական կոնկրետ առաջարկներով ապացուցվի Ընկերության ոգտակարությունը:

Պետք է լուծել այդ խնդիրը կարուկ, լուծել այնպես, վոր մինչև վերջն հասցնել ստեղծագործական բազայի վրա հիմնված գյուտարարների կազմակերպման սկզբունքը: Մենք արդեն ասացինք մի քանի խոսք կադրերի մասին: Մենք պետք է պահանջենք մեզ ղեկավարներից ինքնուրույն համառ աշխատանք իրենց գիտելիքները բարձրացնելու համար:

Այդ կապակցությամբ անհրաժեշտ է լայնորեն ծավալել մեր ղեկավարող կադրերի ուսուցումը, ստիպել նրանց անցնելու հասարակական-քաղաքական և տեխնիկական մինիմումը, վորպեսզի տարվա վերջում կարելի լինի ստուգել նրանց ղեկավարների գիտելիքները և վորոշել թե ինչ չափով են նրանք պատրաստ ղեկավարել գյուտարարությունը նոր, ավելի բարձր ետապում:

Ահա այն բոլոր հարցերը, վորոնք առաջադրվում են Ընկերությանը կազմակերպչական խնդիրների գծով:

Մեզ անհրաժեշտ է կազմակերպչական աշխատանքներին տալ ավելի մեծ նշանակություն: Յեթե մեր կազմակերպությունները հասկանան ամբողջ կազմակերպչական աշխատանքի խոշոր նշանակությունը, ապա վոչ մի կասկած, վոր մենք կկարողանանք վերակառուցել մեր ընկերությունը, կկարողանանք համակերպել մեր կազմակերպությունը նոր բարդ խնդիրների լուծմանը, վորոնք առաջադրվում են մեզ Կուսակցության 17-րդ Համագումարի վորոշումներով:

ԳԻՆԸ 1 ՌՈՒԲԼԻ