

ИҚТИСОДИЙ ТАЪЛИМ СИСТЕМАСИ



**САМАРАДОРЛИК
ВА
СИФАТНИ ОШИРИШ
ИЛГОР ТАЖРИБАСИ**

ИШЧИЛАР УЧУН
УЎУВ ҲЎЛЛАНМАСИ

„ЎЗБЕКИСТОН“ НАШРИЁТИ
Тошкент — 1978



Профессор А. Ф. РУМЯНЦЕВ
таҳрири остида

Самарадорлик ва сифатни ошириш илғор тажрибаси:
Ўқув қўлланмаси А. Ф. Румянцев таҳрири остида.—Т.,
«Ўзбекистон», 1978С.—191б. (Иқтисодий таълим сис-
темаси).

Ушбу ўқув қўлланмаси саноат ишчилари иқтисодий
тайёргарлиги ва меҳнаткашлар оммавий иқтисодий билими
системасидаги бошқа соҳалар учун типовой ўқув програм-
масига мувофиқ «Экономическая газета» редакцияси томо-
нидан тайёрланди.

Передовой опыт повышения эффективности
и качества. Учеб. пособие для рабочих.

С $\frac{6040201-323}{М 351 (06) 78}$ 78

© Издательства «Правда» 1977 й.

© Русча нашридан таржима. «ЎЗБЕКИСТОН» нашриёти, 1978 й.

Қ И Р И Ш

Бизнинг мамлакатимизда меҳнаткашларга оммавий иқтисодий билим беришнинг кенг системаси юзага келди ва муваффақиятли ишламоқдаки, уларда ҳар йили миллионлаб ишчилар, мутахассислар ҳамда хўжалик раҳбарлари ишдан ажралмаган ҳолда ўз иқтисодий билимларини оширмоқдалар.

Тажриба шуни кўрсатмоқдаки, меҳнаткашларни иқтисодий жиҳатдан тайёрлаш уларнинг ижодий ташаббускорлигини оширишга, ишлаб чиқаришни бошқаришда иштирок этишларига, меҳнат коллективлари ишининг самарадорлиги ва сифатига тобора кучли таъсир кўрсатмоқда.

КПСС Марказий Комитетининг Бош секретари ўртоқ Л. И. Брежнев КПСС XXV съездида қилган докладида шундай деб таъкидлади: «Иқтисодий таълимни янада ривожлантириш билан бирга биз унинг меҳнатни ташкил қилишнинг илғор тажрибасини ҳамма жойда кенг ёйишга, фан ва техника муваффақиятларини ишлаб чиқаришга жорий қилишга энг кўп даражада ёрдам бериши учун ҳаракат қилишимиз лозим».

КПСС Марказий Комитети, СССР Министрлар Совети, ВЦСПС ва ВЛКСМ Марказий Комитетининг «Ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш, ўнинчи беш йиллик топшириқларини муваффақиятли бажариш учун Бутуниттифоқ социалистик мусобақаси тўғрисида»ги қарорида мусобақадорларга ҳар бир иш жойида резервларни топишга ёрдам берувчи иқтисодий ўқув системасини, иқтисодий жиҳатдан асосланган муқобил

планлар, илгор тажрибалар ҳамда фан ва техника ютуқларидан актив фойдаланиш зарурлиги ҳақида гап боради.

Юксак самарадорлик ва сифат учун мусобақанинг илгор тажрибасини янада чуқурроқ ўрганиш мақсадида 1977/78 ўқув йилидан бошлаб иқтисодий мактаблар, коммунистик меҳнат мактаблари, оммавий иқтисодий таълимнинг бошқа формаларида шуғулланаётган ишчилар учун илгари ўрганилган «Иқтисодий билим асослари» ва «Социализм ва меҳнат» курсларининг органик давоми ҳамда уларга қўшимча равишда «Ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш илгор тажрибаси» курси киритилади. Янги курс программаси лойиҳасини муҳокама қилишда кўплаб пропагандистлар ва иқтисодий таълим ташкилотчилари, областлар, ўлкалар ҳамда республикалар сиёсий маориф уйлари актив иштирок этдилар.

Ушбу ўқув қўлланма янги курснинг аниқлик киритилган программасига мувофиқ равишда қуйидаги авторлар коллективи состави томонидан тайёрланди: А. Ф. Румянцев (авторлар коллективининг раҳбари), А. Г. Гниденко, Н. Я. Клепач, В. Ф. Филипов, Л. А. Шчелкановцев. Илгор меҳнат коллективлари иш тажрибаси ҳақидаги материалларни ўрганиш ва танлашда «Экономическая газета»нинг журналистлари иштирок этишди: А. В. Баранов, И. Г. Батов, В. В. Варапка, В. А. Вавилов, Н. С. Герасимов, Я. Е. Глезер, А. Н. Ковалев, Н. Г. Козлов, Е. М. Макаров, М. С. Махлин, М. В. Овдиенко, В. Т. Савельев, М. Ф. Ульянов, А. И. Шевцов.

Юксак самарадорлик ва сифат учун мусобақа тажрибаси кўп қиррали ҳамда узлуксиз равишда янгидан-янги ташаббуслар билан бойиб боради. Қитобда қайсики кенг маъқулланган ва мамлакатнинг кўплаб корхоналарида жорий этилган асосий ташаббуслар ҳақида ҳикоя қилинади. Албатта, тегишли темани ўрганиш давомида уни ўз корхоналари ва хўжалик ташкилотларининг ишлаб чиқариш илғорлари ҳамда энг яхши меҳнат коллективлари тажрибаси билан тўлдирилиши мумкин.

Ушбу курснинг мазмунини янада яхшилаш мақсадида авторлар коллективи китоб ўқувчиларидан ўз мулоҳазалари ва истакларини «Экономическая газета» редакциясига юборишларини сўрайди /101464, ГСП—4, Москва, А—15, Бумажный проезд, 14/.

ИЛҒОР ТАЖРИБА ВА ИШЛАБ ЧИҚАРИШ САМАРАДОРЛИГИ

1. Самарадорлик ва сифат беш йиллиги

Совет кишилари Улуғ Октябрнинг 60 йиллигини экономика, фан ва маданиятни ривожлантиришда ажойиб ютуқларга, меҳнатда янгидан-янги ғалабаларга эришиш билан нишонладилар. «Октябрь Ватанининг олтимиш йил мобайнида қўлга киритган муваффақиятлари социализм жамият ҳаётининг барча соҳаларида тарихда мисли кўрилмаган юксалиш суръатларини таъминлаганлигини яққол исбот қилди»,— деб таъкидланади КПСС Марказий Комитетининг «Улуғ Октябрь социалистик революциясининг 60 йиллиги тўғрисида»ги қарорида. Социализм қуриш ленинча планининг ҳаётга татбиқ қилиниши натижасида бизнинг мамлакатимизнинг бутун қиёфаси таниб бўлмас даражада ўзгариб кетди.

Атиги олтимиш йил мобайнида асрларга тенг улкан тарихий йўл босиб ўтилди, ҳолбуки, шундан қарийб йигирма йили империализм халқимиз бошига солган урушларга ва экономикани тиклашга кетди. Бу йўл буржуазия-помешчик тузумидан коммунизм ғалабаси сари комил ишонч билан бораётган ривожланган, етук социалистик жамият сари; техника-иқтисодий қолоқликдан илмий-техника тараққиёти чўққиси сари; саводсизлик ва қашшоқлик, миллий адоват ва меҳнаткашлар тенгсизлигидан бутун халқ маданияти ва турмуш фаровонлигининг юксак даражаси, Советлар мамлакати кўп сонли миллатлари ва элатларининг амалдаги тенглиги ва монолит бирлиги сари йўлдор.

СССРнинг халқаро аҳволи ҳам тубдан ўзгарди. Бизнинг мамлакатимизда янги жамият қуриш душман капиталистик қуршов шароитида бошланди. Эндиликда со-

циализм жаҳон системасига айланди. Социалистик мамлакатларнинг ҳамкорлиги жаҳонда энг динамик иқтисодий куч бўлиб қолди.

Совет экономикаси тараққиётининг жуда катта галабалари ҳақида қуйидаги рақамлар далолат беради. Совет ҳокимияти йилларида СССРнинг миллий даромади 100 баравардан ортиқ ўсди. Бизнинг мамлакатимизда 1977 йилда саноат маҳсулоти 1917 йилдагига нисбатан 225 марта кўп ва урушдан олдинги 1940 йилдагига қараганда 19 баравар ортиқ ишлаб чиқарилди. Эндиликда жаҳон саноат маҳсулотининг бешдан бир қисми СССР ҳиссасига тўғри келади.

Совет давлати ярим асрлик юбилейидан кейинги ўн йилликда айниқса катта ютуқларга эришилди. Бир ўн йилликда СССРнинг иқтисодий потенциали ўтган 50 йилда яратилганига нисбатан амалда икки баравар ўсди. Мамлакат тарихида энг кенг социал программа амалга оширилди. 1977 йилда саноат ва қурилиш ишчиларининг реал даромадлари 1913 йилдагига нисбатан — 10 марта, деҳқонларники 14 баравар ўсди. Аҳоли жон бошига ҳисоблаганда реал даромадлар 1940 йилдагига қараганда беш баравардан ортиқ ўсди.

Совет Иттифоқининг жуда катта ютуқларига Коммунистик партия раҳбарлигида халқ қаҳрамонона меҳнати туфайли эришилди. Улар СССР нинг янги Конституциясида ўз ифодасини топди.

Совет кишилари 60 йил ичида амалга оширилган ишларга қонуний фахрланиш ҳисси билан яқун ясар эканлар, келажакка ишонч билан қарамоқдалар, КПСС XXV съезди қарорларини ҳаётга татбиқ қилиш учун зўр илҳом билан меҳнат қилмоқдалар. Шу билан бир вақтда СССР Янги Конституцияси лойиҳасининг умумхалқ муҳокамаси 1976—1980 йилларда СССР халқ хўжалигини ривожлантириш беш йиллик планини бажаришнинг боришига ҳар томонлама кўрик ҳам бўлди. У меҳнат коллективларининг ўнинчи беш йиллик топшириқларини муддатидан илгари бажариш учун кураши билан органик курашда қўшилиб кетди.

Ўнинчи беш йиллик коммунистик қурилиш тарихига самарадорлик ва сифат беш йиллиги сифатида киради. Партиянинг ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ҳар томонлама ошириш йўли иқтисодий тараққиёт суръатларини, коммунизмнинг моддий-техника базасини

яратишни пасайтирмаган ҳолда совет кишиларининг тез ўсиб бораётган эҳтиёжларини тобора тўла қондиришни таъминлашга, социал тараққиётнинг кенг программаси ва халқ ҳаёти даражасини амалга оширишга қаратилгандир.

«Мамлакат олдида турган хилма-хил иқтисодий ва социал вазифаларни муваффақиятли ҳал этиш учун меҳнат унумдорлигини тез ўстириш, бутун ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини кескин оширишдан бошқа йўл йўқ. Самарадорликка зўр бериш — бутун иқтисодий стратегиямизнинг жуда муҳим таркибий қисми эканлиги ҳақида қайта-қайта гапиришга тўғри келади»,— деб таъкидланади Л. И. Брежневнинг КПСС XXV съездида қилган докладыда.

Ҳозирги шароитда ишлаб чиқариш самарадорлиги томон қатъий бурилиш қилиш учун барча зарур имкониятлар мавжуд. Социалистик экономика қудратли ишлаб чиқариш апаратига, энг янги техникага эга. Масалан, саноатнинг асосий ишлаб чиқариш фондлари ўтган икки беш йилликда икки баравар ортиқ ўсди. Бу меҳнатни техник жиҳатдан қуроллантиришни икки марта ошириш имконини берди.

Қадрларнинг маданий-техника даражаси ва малакаси йил сайин ўсмоқда. Саноат ишчиларининг учдан икки қисмидан ортиғи олий ҳамда ўрта (тўлиқ ва тўлиқсиз) маълумотга эга. Бизнинг ҳозирги ишчилар синфимиз,— деб уқтирди Л. И. Брежнев май (1977 й.) Пленумида,— булар ўн миллионлаб ўқимишли, техникавий жиҳатдан саводли, сиёсий жиҳатдан етук кишилардир. Уларнинг меҳнати инженер-техник ходимлар меҳнатига тобора кўпроқ яқинлашмоқда. Ишчиларнинг ижтимоий активлиги, уларнинг давлатни идора қилишдаги иштироки анча кучайди.

Социалистик хўжаликни бошқаришда жуда катта тажриба тўпланди. Юқори малакали мутахассислар, хўжалик раҳбарлари ва олимларнинг жуда катта армияси ишлаб чиқариш новаторлари билан ҳамкорликда фан ҳамда техниканинг энг янги ютуқларини ҳисобга олган ҳолда социалистик ишлаб чиқаришни янада ривожлантириш ва такомиллаштиришнинг мураккаб масалаларини ижодий ҳал қилишга қодирдирлар.

Ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини жадал ўстириш учун мавжуд объектив имкониятлардан фойда-

ланишда меҳнат коллективларининг иш сифати, хўжаликни иқтисодий жиҳатдан оқилона (малакали) бошқара билиш ҳал қилувчи мезон ҳисобланади.

1976—1980 йилларда СССР халқ хўжалигини ривожлантиришнинг давлат планида ижтимоий ишлаб чиқаришнинг барча соҳаларида самарадорликнинг ўсиши бўйича топшириқ ўтган беш йилликдагига қараганда анча юқори белгиланган. Ишлаб чиқариш самарадорлигининг умумлаштирувчи кўрсаткичи — ижтимоий меҳнат унумдорлиги (моддий ишлаб чиқаришда банд бўлган бир кишига нисбатан миллий даромад ишлаб чиқаришда) тўққизинчи беш йилликдаги 23% ўрнига 25% ошириш белгиланди. Меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига миллий даромаднинг ўсиши ўтган беш йилликдаги 80% га нисбатан 85% ни ташкил этиши лозим.

Беш йиллик планда белгиланган ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсиши халқ моддий фаровонлигини оширишнинг кенг программасини амалга ошириш (аҳоли жон бошига реал даромадлар 21% ўсади) ва шу билан бирга коммунизмнинг моддий-техника базасини яратишда янги йирик қадам ташлаш имконини беради. СССР халқ хўжалигига сарфланадиган капитал маблағнинг умумий ҳажми тўққизинчи беш йилликдаги 493 млрд сўмга нисбатан ўнинчи беш йиллик план бўйича 621,4 млрд. сўмни ташкил этади (солиштирма нархда).

Мамлакат халқ хўжалигини ривожлантириш беш йиллик планининг тасдиқланган кўрсаткичларидан келиб чиқиб, ҳар бир бирлашма ва корхонага беш йиллик давлат план топшириқлари етказилган. Қўплаб меҳнат коллективлари, энг аввало, беш йиллик топшириқларини муддатидан илгари бажаришга, ишлаб чиқариш самарадорлигини ҳар тарафлама оширишга қаратилган муқобил планлар ишлаб чиқдилар ва уларни муваффақиятли амалга оширмақдалар. Давлат топшириқларини, муқобил планларни ва оширилган социалистик мажбуриятларни сўзсиз бажариш — ҳар бир меҳнат коллективининг шон-шараф ишидир.

Лекин самарадорлик ва сифатга зўр бериш сон кўрсаткичларни кейинги планга ўтказиб қўйиш маъносини билдирмайди. Ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар ҳажмининг юксак суръатлар билан планли ўсиб бориши социалистик экономиканинг муҳим афзалликлари бўлиб келди ва шундай бўлиб қолади. Бу ерда гап ушбу ўсиш,

биринчидан, меҳнат, моддий ва молиявий ресурсларни кам сарфлаш ҳамда, иккинчидан, чиқариладиган маҳсулотнинг юқори сифатли бўлиши, ҳар қайси корхона ва бирлашманинг ижтимоий меҳнат тақсимоотида ўз вазифасини аниқ бажарган ҳолда бир меъёрда ҳамда рентабелли ишлаши тўғрисида бораётир.

Унинчи беш йилликда саноат ишлаб чиқариши ҳажми 36% ўсиши лозим. Бу саноат маҳсулотларининг йиллик ўсиши миқдори 6,3% ни ташкил этади демакдир. ҚПСС Марказий Комитети октябрь (1976 йил) Пленуми резолюциясида таъкидланганидек, меҳнат коллективлари беш йилликнинг бошиданоқ суръатни тезлаштиришлари, асосий ўсишни беш йилликнинг охириги йилларига қолдирмасликлари жуда ҳам муҳимдир.

Шу билан бирга, қайд этиш керакки, ўсишнинг ҳар бир проценти тобора салмоқдор бўлиб бормоқда. Саккинчи беш йилликда саноат маҳсулоти ўсишининг бир проценти 2,4 млрд. сўмни, тўққизинчи беш йилликда 3,6 млрд. сўмни ташкил этган эди, ўнинчи беш йилликда бўлса у 5,1 млрд. сўмни ташкил этади. Унинчи беш йилликда ўсиш ҳар бир процентининг салмоғи ҳисобга олинадиган бўлса саноат ишлаб чиқариши абсолют ўсиши бутун тарихида энг юқори даражага эришилади. Саноат ишлаб чиқариши ҳажми тўққизинчи беш йилликдаги 154 млрд. сўмга ва саккинчи беш йилликдаги 120 млрд. сўмга нисбатан 184 млрд. сўм ўсиши лозим (солиштира нархларда).

Унинчи беш йилликда қурилиш-монтаж ишлари, транспортнинг барча турларидаги юк обороти ҳажми жуда катта масштабда ўсади. Шу билан бирга, саноатда ҳам ҳар бир соҳада, ҳар бир меҳнат коллективида самарадорлик ва иш сифатини анча ошириш биринчи даражали вазифа сифатида қўйилмоқда.

ҚПСС Марказий Комитети, СССР Министрлар Совети, ВЦСПС ва ВЛКСМ Марказий Комитетининг «Ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш, ўнинчи беш беш йиллик топшириқларини муваффақиятли бажариш учун Бутуниттифоқ социалистик мусобақаси тўғрисида» 1977 йилнинг январида қабул қилинган қарориди ҳозирги даврда халқ хўжалиги барча соҳалари меҳнаткашлари мусобақасининг конкрет мақсадлари белгилаб берилган. Унинчи беш йилликда социалистик мусобақанинг асосий шиори — «Яхшироқ ишлаб, самара-

дорлик ва сифатни оширайлик». Қарорда таъкидланадики, мусобақадорларнинг асосий эътибори ойлик, квартал, йиллик планлар ва топшириқларни ҳамда умуман беш йилликни сўзсиз тўла ва ошириб бажариш билан бирга ишлаб чиқариш самарадорлиги ҳамда иш сифатини анча оширишга қаратилсин.

Учинчи беш йиллик яхши бошланиб кетди. Улуғ Октябрнинг 60 йиллиги шарафига бошланган умумхалқ социалистик мусобақаси давомида минглаб меҳнат коллективлари, миллионлаб ишчилар беш йилликнинг икки йили топшириқларини муддатидан илгари бажардилар. Лекин беш йиллик план топшириқларидан, айниқса ишлаб чиқариш самарадорлиги кўрсаткичлари бўйича орқада қолаётган корхоналар ҳали оз эмас.

Самарадорлик ва сифатни тўхтовсиз оширишни таъминлаш маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтиришнинг оддий усулига нисбатан анчагина қийин иш, албатта. Л. И. Брежнев 1977 йилнинг январида қаҳрамон шаҳар Тулага юксак мукофот топшира туриб хўжалик раҳбарлари, меҳнат коллективларининг эътиборини шунга қаратган эди: «...яхши ташаббус — ишнинг ярми эканлигини эслатиб ўтиш ўринлидир. Бу гап ҳақли суратда самарадорлик ва сифат беш йиллиги деб аталган беш йилликка жуда ҳам тааллуқлидир. Планлаштирилган миқдор даражасига чиқиб олиш учун сўнгги пайтда «зўр бериб ишлаш» мумкин. Аммо янги сифат даражасига чиқиб олиш учун, самарадорликни анча ошириш учун ана шундай қисқа муддатли зўр беришлар сира ҳам кифоя эмас. Ҳар куни мунтазам равишда ишлаш лозим».

2. Ишлаб чиқариш юксак самарадорлигининг факторлари

Ишлаб чиқариш самарадорлиги деганда меҳнат коллективлари ишлаб чиқариш фаолиятининг иқтисодий натижаси тушунилади. Бу натижа, бир томондан, ишлаб чиқариш давомида қилинган сарф миқдорига, иккинчи томондан, пировардида олинган яхши натижага боғлиқ. Ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш — кам маблағ сарфлаб кўпроқ натижага эришиш дегани. ҚПСС Программасида шундай дейилади: «Жамият манфаатларини кўзлаб, жуда кам харажат қилиб энг катта натижаларга эришиш — хўжалик қурилишининг бузилмас қонуни ана шудир».

Маълумки, ҳар қандай ишлаб чиқариш жараёнида одамлар ва маълум ашёвий элементлар иштирок этади. Шу сабабли корхона ишлаб чиқариш фондларининг ашёвий мазмунини ҳосил қилувчи сарф ҳам ишлаб чиқариш жараёнида қилинган меҳнат сарфи ва материал-техник ресурслар сарфидан юзага келади (асосий ва оборотдаги).

Меҳнат сарфининг самарадорлиги *меҳнат унумдорлиги* кўрсаткичида ифодаланади. Меҳнат унумдорлигининг ўсиши маҳсулот бирлигини тайёрлашга сарфланадиган иш вақтини қисқартириш ва шу ҳисобга ишлаб чиқаришда банд бўлган ҳар бир кишига ҳисоблаганда маҳсулот чиқаришни кўпайтиришни билдиради.

Асосий ишлаб чиқариш фондларидан самарали фойдаланиш *фонд қайтими* кўрсаткичида ифодаланади. Фонд қайтимининг ўсиши ишга туширилган машиналар, асбоб-ускуналар ва асосий фондлар бошқа элементларидан олинadиган маҳсулот ҳажмининг ортишини билдиради. Корхоналарнинг асосий фондлари капитал маблағ сарфлаш ҳисобига узлуксиз кўпайиб ва янгилашиб боради, улардан самарали фойдаланиш эса уларга қилинган харажатни қоплаш муддати билан белгиланади. Шу сабабли янги объектлар, машиналар ва асбоб-ускуналарни ишга туширишни ҳар томонлама тезлаштириш, уларни тўла қувват билан ишга туширишни тезроқ ўзлаштиришга эришиш муҳимдир.

Оборотдаги ишлаб чиқариш фондларидан самарали фойдаланиш *маҳсулотга сарфланган материалнинг* ҳажми кўрсаткичида ифодаланади. Ҳар бир маҳсулот бирлигига камроқ миқдорда хом ашё, материаллар, ёқилғи, электр энергия ва бошқа материал ресурслари сарфланиши материал ҳажми камайтирилганлигини билдиради. Албатта, буларнинг ҳаммасига ҳеч бир маҳсулот сифати ҳисобига эмас, балки маҳсулот конструкциясини яхшилаш, прогрессивроқ технологияни қўллашни ва ишлаб чиқаришни рационал ташкил қилиш, мавжуд нобудгарчиликни бартараф этиш ҳисобига эришилиши лозим.

Шундай қилиб, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш — бу қуйидагиларга эришиш демакдир:

— меҳнат сарфини тежаш, унинг унумдорлигини ошириш;

— машиналар ва асбоб-ускуналарни иш билан тўла таъминлаш, фонд қайтимини ўстириш;

— хом ашё, материаллар, ёқилги ва электр энергиядан тежамкорлик билан фойдаланиш, маҳсулотга сарфланадиган материал ҳажмини камайтириш.

Ишлаб чиқаришга сарфланган харажат *маҳсулот таннархида* умумлашиб, пул формасида ифодаланади. Шунингдек, корхонанинг асосий ишлаб чиқариш фаолияти билан боғлиқ бўлган маъмурий-бошқарув харажатлари, маҳсулотни реализация қилиш ва бошқа эҳтиёжларга сарфланадиган пул маблағлари ҳам маҳсулотнинг тўла таннаригига қўшилади. Маҳсулот таннаригининг камайрилиши хўжаликни иқтисодий жиҳатдан малакали юрита билишнинг муҳим кўрсаткичи сифатида хизмат қилади.

Аммо ишлаб чиқаришда харажатнинг камайиши — самарадорликни ошириш учун курашнинг фақат бир томони, холос. Бошқа ўзаро боғлиқ томони — корхона, бирлашма фаолиятида пировардида анча юқори самара олишдир. Бу самара ишлаб чиқариш ҳажмининг ўсиши, маҳсулот сифатининг ошиши, уни реализация қилишдан олиннадиган фойданинг кўпайиши билан белгиланади.

Ишлаб чиқариш ҳажмининг ўсиши халқ хўжалигининг ўсиб бораётган эҳтиёжларини ва аҳолини зарур бўлган маҳсулотлар билан тўла таъминлаш имконини беради. Шу билан бирга, илгари айтилганидек, бошқа бир хилдаги шароитда ишлаб чиқариш ҳажмининг оширилиши корхона ишининг иқтисодий кўрсаткичларини яхшилашга имкон беради. Шу сабабли ҳам маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтиришнинг юксак суръати корхона иши самарадорлигининг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. Агарда коллектив ишловчилар сонини кўпайтирмасдан ва қўшимча материал-техника ресурслари олмасдан, ички резервлардан яхши фойдаланиш ҳисобига шунга эриша олса, айниқса қимматли бўлади.

Маҳсулот сифатининг яхшиланиши унинг истеъмол қилиш қимматини оширади ва кўпинча шу маҳсулотга бўлган талабни кам ҳажмда ишлаб чиқариб қондириш имконини беради. Кўп ҳолларда маҳсулот сифатининг яхшиланиши уни ишлаб чиқаришнинг ўсишига тенгдир. (Масалан, асбоб-ускуналарнинг пишиқ-пухталиги ва унумдорлигининг ошиб бориши, маҳсулотлар чидамлигининг ўсиши, хомашёда фойдали моддаларнинг бўлиши ва ҳоказолар). Маҳсулот сифатини яхшилаш, унинг техник даражасини оширишдан келадиган самара маз-

кур корхонадан эмас, балки бошқа коллективлар учун меҳнат унумдорлигини анча ошириш имкониятини яратиб берган истеъмолчилардан олинishi ҳам мумкин. Шу сабабли сифат проблемасига маҳаллийчилик, тор доирадаги идорачилик нуқтаи назарида ёндошишга йўл қўйиб бўлмайди. Чиқариладиган барча маҳсулотнинг юксак сифати учун кураш умумхалқ аҳамиятига эга.

Бизнинг корхоналаримизда маҳсулотнинг доимий баҳоси сақланиб қолган ҳолда фойданинг ўсишига маҳсулот таннархини камайтириш, унинг сифати ва ассортиминини яхшилаш, ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш ҳисобига эришилади. Лекин план ва молиявий интизомнинг бузилиши, турли хил хўжасизлик кўринишлари туфайли ана шу факторлар ҳисобига олинган фойданинг бир қисмидан ажралиб қолиш мумкин. Жумладан, кўпгина корхоналар маҳсулотни етказиб бериш муддатига риоя қилмаганликлари, маҳсулот сифатининг пастлиги ва бошқа шартнома мажбуриятларини бузганликлари учун кўп миқдорда жарима тўлайдилар. Буларнинг ҳаммаси оқибат натижада фойданинг миқдори ни камайтиради, демак, корхоналар ва бирлашмаларда юзага келган иқтисодий рағбатлантириш фондига ажратиладиган маблағ ҳам камаяди. Ишлаб чиқаришда тежаб қолинган ҳамма маблағни, олинган ҳамма фойдани сақлаб қолиш жуда муҳимдир. Шунга кўра тежамкорлик, самарадорликни ошириш учун курашга корхонада хизмат қилувчиларнинг барчаси, ҳамма меҳнаткашлар беистисно жалб этилиши керак.

Рентабеллик тўғрисида гапирилмаса, ишлаб чиқариш самарадорлигининг кўрсаткичларини қараб чиқиш тўлиқ бўлмаслиги мумкин. Корхонанинг рентабеллиги фойдани (барча зарар чегириб ташлангач) асосий ишлаб чиқариш фондлари ва оборот маблағлари таннархига бўлиш орқали аниқланади. Бошқача қилиб айтганда, корхона томонидан олинган фойда унинг ихтиёрига ажратиб берилган материал-техник ресурслар билан солиштирилади. Рентабеллик қанча юқори бўлса, ишлаб чиқариш-хўжалик фаолияти шунча яхши, самарали бўлади (ўз-ўзидан маълумки, давлат плани, хўжалик шартномаси, совет қонунлари талабларига қатъий риоя қилинган ҳолда). Демак, самарадорликни ошириш учун ишлаб чиқариш жараёнида харажатни камайтириш билан бирга яна қуйидагиларга эришиш керак:

— мамлакатга керакли маҳсулотни ишлаб чиқариш ҳажмини юксак суръатлар билан ўстириш, уни аниқ белгиланган муддатда планга ва шартномага тўла мувофиқ равишда чиқариш;

— маҳсулотнинг сифати, унинг истеъмол сифати ва ишда чидамлилигини доимо яхшилаб бориш;

— корхонанинг фойда олишини, рентабеллигини ошириш.

Айтилганлардан кўриниб турибдики, ишлаб чиқариш самарадорлиги меҳнат коллективи ишида қандайдир бир йўналиш билан эмас, балки унинг бутун хўжалик фаолияти, оқибат натижада иқтисодий натижалари билан белгиланади. Шу сабабли у қандайдир бир кўрсаткич билан эмас, балки ўзаро боғлиқ бўлган кўрсаткичлар системаси билан характерланади. Шу билан бирга бу кўрсаткичларнинг ҳаракати, йўналиши ҳамisha ҳам мос келмаслигини ҳисобга олиш керак. Краснодар ўлкасининг илғор корхоналарида ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг комплекс системасини яратишда тўпланаётган тажриба қизиқарлидир. Краснодар системаси барча ўзаро алоқадор ҳамма кўрсаткичларни керакли йўналишга буриб юбориш имконини бермоқда.

Масалан, жонли меҳнатни тежашга эришиш мумкин, агарда, шу билан бирга, техника, моддий ресурслардан ёмон фойдаланилган тақдирда умумий самарадорлик ошмайди, ҳатто камайиб кетади. Маҳсулот чиқариш ҳажмини оширишга эришиш мумкин, агарда бу сифатни пасайтириш, ундан фойдаланиш хусусиятини ёмонлаштириш ҳисобига қилинадиган бўлса, бунда халқ хўжалик самарадорлиги оқибат натижада пасайиб кетади. Ва, аксинча, баъзи ҳолларда маҳсулот сифатини яхшилаш билан боғлиқ бўлган қўшимча харажатлар ундан истеъмолчи тежаб-тергаб фойдаланиши жараёнида бирмунча қопланиб кетади. Хўжаликни юритишда ишнинг кўзини билмаса, бир томондан ютилса, бошқа томондан ютқазиб қўйиш мумкин. Ишлаб чиқариш самарадорлигини аниқлашда фақат конкрет корхона ёки бирлашманинг ишлаб чиқариш-хўжалик фаолияти натижаларинигина эмас, балки халқ хўжалигига келтирадиган фойдасини ҳам ҳисобга олиш лозим.

Демак, барча меҳнат коллективларининг иш сифатини яхшилаш йўли билангина ижтимоий ишлаб чиқаришнинг юксак самарадорлигига эришиш мумкин. Халқ хў-

жалигининг барча звеноларида иш сифатини муттасил яхшилаб бориш талаби КПСС XXV съезди томонидан белгилаб берилган ўнинчи беш йилликнинг бош вазифасига киритилган.

Уртоқ Л. И. Брежнев КПСС Марказий Комитетининг октябрь (1976 йил) Пленумида сўзлаган нутқида самарадорликни ошириш учун янада самаралироқ кураша билишни ўрганиш вазифасини қўйди.

Самарадорлик ва сифат учун кураш шуни билдирадики, ҳар бир совет кишиси, ҳар бир меҳнат коллективи тобора юқори меҳнат унумдорлигига эришиши, ишлаб чиқариш интизомига ва иқтисодий тежамкорликка қатъий риоя қилиши, кун сайин ўз иш сифатини; чиқараётган маҳсулоти сифатини яхшилаб бориши керак.

Самарадорлик ва сифат учун кураш шуни билдирадики, ҳар бир раҳбар ҳамда мутахассис ленинча иш услубини, ленинча бошқариш фанини эгаллашга, ҳозирги замон планлаштириш методларини ва ишлаб чиқаришни ташкил этишни яхши билишга, илмий-техника тараққиётининг актив бошловчиси бўлишга мажбурдир.

Самарадорлик ва сифат учун кураш шуни билдирадики, ҳар бир коммунист, ҳар бир партия ташкилоти ҳақиқатан ҳам амалий ва фойдали ташаббусларни ҳар томонлама рағбатлантиришлари ҳамда ёйишлари, ижодий тафаккурнинг жўш уриб туришига, новаторликка халақит берадиган, бизнинг олға томон ҳаракатимизга халақит берадиган ҳамма нарсаларни қатъият билан тугатиш лозим.

Иш жойидан тортиб то корхонагача, бирлашмагача, министрликкача бўлган ишлаб чиқаришнинг барча звеноларидаги ишларимиз сифатини оширишда энг яхши ишчилар ва илғор коллективларнинг — самарадорлик ва сифат учун умумхалқ социалистик мусобақаси ташаббускорларининг илғор тажрибасидан оқилона фойдаланиш муҳим роль ўйнайди.

3. Илғор тажриба — самарадорлик ва сифатни оширишнинг йирик резерви

Владимир Ильич Лениннинг асарларида социалистик жамиятда илғор тажрибани кенг ёйишнинг аҳамияти ҳар томонлама асослаб берилган. Ҳали Совет ҳокимиятининг илк даврида, 1918 йилнинг баҳорида у шундай деган эди: «Капиталистик жамиятда рўёбга чиқа олмаган намуна

кучи ер ва фабрикаларнинг хусусий мулкчилигини бекор қилган жамиятда ниҳоятда катта аҳамият касб этади,— бунинг бир сабаби бу жамиятда одамларнинг яхши намуналарга амал қилиши мумкинлигидан ташқари, ишлаб чиқариш намунаси суратда яхши ташкил қилинса, меҳнат албатта енгиллашади ва ишни яхши ташкил қилганларнинг истеъмол қилиш миқдори ортади» (Тўла асарлар тўплами, 36-том, 170-бет).

В. И. Ленин новаторлик тажрибасини қўллаб-қувватлаш ва оммавий қўлланиш бўйича практик фаолиятнинг ажойиб намунасини кўрсатди. У биринчи ишчи шанбаликлариди меҳнатга коммунистик муносабат куртакларини кўрди. В. И. Ленин, бизнинг партиямиз томонидан қизғин қўллаб-қувватланган коммунистик шанбаликлар вайрон қилинган экономикани жадал тиклашда ишчиларнинг оммавий ҳаракатига айланиб кетди. Миллионларнинг кўп йиллик ижодий тажрибаси билан бойиган дастлабки шанбаликлар ғояси умумхалқ социалистик мусобақасида, меҳнатга коммунистик муносабат қаракатида ўз ифодасини топди.

Социалистик мусобақани ташкил қилишнинг ленинча принциплари, меҳнаткашларнинг ривожланиб бораётган қобилият ва талантлари, уларнинг янги жамият ҳақида кўтарилаётган ташаббуслари мусобақанинг давомийлиги, эришилган натижаларни таққослаш, энг яхши тажрибани практикада такрорлаш мумкинлиги талабини ўз олдига қўяди. Айнан илғорлар тажрибасини кенг равишда такрорлашда меҳнат мусобақасининг оқибат натижалари ўз ифодасини топади.

Ишлаб чиқариш воситаларига хусусий мулкчилик ва кескин конкуренция шароитида одатда илғор ишлаб чиқариш тажрибаси «фирманинг сири» ҳисобланади. Капиталистик рақобатлашиш принципи энг яхши ютуқлар ҳақида очиқ ахборот бериш имкониятини мустасно қилади, айниқса рақобатлашаётган корхоналарда улардан кенг фойдаланиш эса асло мумкин эмас.

Ишлаб чиқариш воситаларига ижтимоий мулкчиликка асосланган хўжаликни бошқаришнинг социалистик системаси корхоналар ўртасида техника янгиликларини, меҳнатни, ишлаб чиқаришни ва бошқаришни ташкил қилишнинг илғор тажрибаларини муваффақиятли алмаштириш учун кенг имконият яратиб беради. Меҳнатда ўзаро ёрдам кўрсатиш, илғор тажрибани алма-

шиш, қолоқларга кўмаклашиш — социалистик мусобақанинг характерли белгиларидир. Новаторлик тажрибасидан кенг, ҳамма ерда фойдаланиш ўсиш суръатининг анча юқори бўлишига ҳамда бутун ижтимоий ишлаб чиқаришни такомиллаштиришга эришиш имкониятини беради. Шу билан бирга новаторлар намунаси — илғор ишчилар ва энг яхши коллективлар намунаси — меҳнатга коммунистик муносабатни тарбиялашда, совет турмуш тарзини шакллантириш ва ривожлантиришда жуда катта роль ўйнайди.

Совет саноатида ва халқ хўжалигининг бошқа соҳаларида илғор тажрибани ўрганиш ҳамда ундан фойдаланишнинг турли хил формалари қўлланилади. Ҳар бир ишчи ва мутахассис техника янгиликларини, ўз соҳаси ишлаб чиқаришидаги меҳнатни ташкил қилиш илғор методларини системали равишда кузатиб бориш, новаторлар тажрибаси билан танишиш имкониятига эга.

Ҳар бир соҳада ишлаб турган илмий-техника ва иқтисодий ахборот системаси энг аввало ана шу мақсадга хизмат қилади. Улар министрликларга бўйсунувчи соҳалар бўйича ахборот институтларини, шунингдек корхоналар ва бирлашмалардаги техника ва иқтисодий ахборот бўлимлари, бюрolari ҳамда группаларини ўз ичига олади. Соҳа системаси билан бир қаторда илмий-техника ва иқтисодий ахборот органларининг территориял, соҳалараро системаси ҳам ишлаб турибди.

Илмий-техника ахбороти системасининг асосий вазифаси техникада, экономикада ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишда корхоналар, бирлашмалар ҳамда ишлаб чиқариш соҳалари ўртасида ахборот алмашишни самарали ташкил этишдаги барча янгиликларни оператив равишда анқлаб ва қайд қилиб боришдан иборат. Меҳнат коллективлари техника янгиликлари, меҳнатнинг илғор методлари ва ишлаб чиқаришнинг у ёки бу соҳаси корхоналарида тўпланган хўжалик юритишнинг қимматли тажрибаси ҳақидаги ишонарли ҳамда тўла ахборотни ўз вақтида олишлари керак. Илғор тажриба ҳақида корхоналар оладиган илмий-техника ва иқтисодий ахборотлардан ишлаб чиқариш самарадорлиги ҳамда иш сифатини ошириш учун муваффақиятли фойдаланса бўладиганларининг ҳаммасини танлаб олиш жуда муҳимдир. Иккинчи томондан, ушбу корхонада тузилган ҳамма янги ва қизиқ нарсаларни олиб, бошқа



корхоналарда фойдаланиш учун илмий-техника ва иқтисодий ахборот органлари умумлаштиришлари тўғрисида ғамхўрлик қилиш керак.

КПСС Марказий Комитети, СССР Министрлар Совети, ВЦСПС ва ВЛКСМ Марказий Комитетининг «Ишлаб чиқариш самарадорлигини ва иш сифатини ошириш, 1976 йил халқ хўжалик планини муваффақиятли бажариш учун Бутуниттифоқ социалистик мусобақаси тўғрисида»ги қароридан новаторлар, илғор ишчилар, колхозчилар ва инженер-техник ходимлар — соҳаларда энг юқорн кўрсаткичларга эришган социалистик мусобақа илғорларининг иш тажрибасини сабот билан жорий қилиш зарурлиги таъкидланди. Шу муносабат билан министрликлар ва идораларга илғор тажрибани жорий қилишнинг йиллик планларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишни контроль қилишни кучайтириш, корхоналар, қурилишлар, колхозлар, совхозлар ва бошқа ташкилотларнинг — Бутуниттифоқ социалистик мусобақаси ғолиблари тажрибасини ўрганишни ташкил этиш тавсия этилди.

Илғор тажрибани пропаганда қилишда илғор тажриба соҳалари бўйича ташкил этилган кўرғазмалар, шунингдек область, ўлка, республика халқ хўжалик ютуқлари кўрғазмалари муҳим роль ўйнайди. Шу жиҳатдан СССР халқ хўжалиги ютуқлари кўрғазмаси олдига айнақса катта вазифалар қўйилган. КПСС Марказий Комитети, СССР Министрлар Совети, ВЦСПС ва ВЛКСМ Марказий Комитетининг «Ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш, ўнинчи беш йиллик топшириқларини муваффақиятли бажариш учун Бутуниттифоқ социалистик мусобақаси тўғрисида»ги Қароридан СССР Халқ хўжалиги ютуқлари кўрғазмасида муҳим халқ хўжалик аҳамиятига эга бўлган анча оммавий касбадаги энг яхши ходимлар ва меҳнат коллективларининг илғор тажрибасини ўрганиш ҳамда ёйиш бўйича Бутуниттифоқ мактаби ташкил этиш тўғрисида гап боради.

Бизнинг матбуотимизда илғор корхоналар, ишлаб чиқариш новаторларининг иш тажрибаси кенг ёритилди. Улар тўғрисида радио ва телевидение, махсус плакатлар ва брошюралар орқали ҳикоя қилинмоқда. Меҳнатни ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишдаги илғор тажриба тўғрисида ҳикоя қилувчи илмий-оммабоп фильмлар ҳамда диафильмлар тобора кўп яратилмоқда.

Улардан илғор тажрибани ўрганиш бўйича машғулотларда фойдаланиш учун кўплаб корхоналарда махсус жиҳозланган техника ва иқтисодий билимлар кабинетлари ташкил этилган.

Ҳунар-техника билим юртларида илғор тажриба асосида ёш ишчилар тайёрланмоқда. Илғор тажрибани ҳисобга олган ҳолда ишчиларнинг малакасини ошириш учун корхоналар ва бирлашмаларда махсус ўқув кабинетлари, техника ҳамда иқтисодий адабиётлар кутубхоналари ташкил этилмоқда. Ишчиларнинг янги машиналарни, илғор технологияни, меҳнатнинг илғор методларини ўрганишлари учун доимий равишда ишлаб чиқариш-техника курслари ташкил этилмоқда.

Шунингдек, меҳнаткашларнинг оммавий иқтисодий билимларни ўрганиш системасининг ва биринчи навбатда иқтисодий мактаблар, коммунистик меҳнат мактаблари, халқ университетларининг ўқув программаларида илғор тажрибани ўрганиш кўзда тутилган. Уларнинг программасида бу иш учун ўқув вақтининг анчагина қисми ажратилган. Шу билан бирга, ишлаб чиқариш новаторларининг ўзлари кўпинча ўз иш жойларида илғор иш методларини ўрганиш бўйича машғулотлар ўтказадилар.

Илғор тажрибани ёйишда мураббийлик ҳаракатини ривожлантириш алоҳида аҳамиятга эга. Л. И. Брежнев ВЛКСМ XVII съездида сўзлаган нутқида бу ҳаракатни шундай таърифлади: «Ишчилар синфи орасида янги ажойиб ҳаракат — ёш ишчиларга мураббийлик қилиш ҳаракати вужудга келди. Мураббийлар — юксак маҳорат эгаси бўлган, турмуш тажрибасига бой, доимий ишчи кадрлардир, айтишим мумкинки, улар талантли педагоглардир. Улар ўз хоҳишлари билан, дил амрига қулоқ солиб, ёшларни меҳнатсевар бўлишга, моҳирликка ўргатмоқдалар, бизнинг шонли ишчилар синфининг қаҳрамонлик традицияларида тарбияламоқдалар... Мураббийлар ҳаракати оммавий ҳаракатга айланган мамлакатнинг ҳамма бурчакларини, ҳамма заводлар, фабрикалар, шахталар, руда конлари, қурилишлар, колхозлар ва совхозларни қамраб олишини истар эдик».

Бу ажойиб ҳаракатнинг бошида Ленинграднинг илғор коллективлари турган эди. Масалан, «Электросила» бирлашмасида ўнлаб юқори малакали ёш ишчилар тайёрлаган обмоткачи Ю. А. Врублевский, слесарь С. С. Витченко, токарь-каруселщик А. Ф. Кубиков, наладчик

М. Н. Гусев 1964 йилда ёш ишчиларнинг биринчи мураббийлари бўлган эдилар. Илғор мураббийларнинг тажрибаси «Электросила» меҳнат коллективида ва мамлакатнинг бошқа корхоналарида кенг қўлланилди.

Ёшларни коммунистик руҳда тарбиялаш ва юқори ма-лакали қилиб тайёрлаш ишидаги катта хизматлари, меҳнатда ажойиб ютуқларга эришганликлари учун энг яхши мураббийларга Социалистик Меҳнат Қаҳрамони, Давлат мукофотлари лауреатлари фахрий унвонлари берилди.

Шундай қилиб, бизнинг мамлакатимпзда ишлаб чиқариш новаторлари, социалистик мусобақа илғорларининг энг яхши ютуқларини ёйиш учун кўп ишлар қилинмоқда.

Масалан, кўмир саноатида энг яхши ишларнинг ҳаммасини ўрганиш ва жорий этишнинг қимматли тажрибаси тўпланган. Бу ерда новаторлар ва ишлаб чиқариш коллективларининг тажрибаси планли равишда аниқланмоқда. Унга баҳо бериш учун шахталарда, ҳавзаларда, бирлашмаларда махсус комиссиялар тузилмоқда. Комиссиялар тавсияларида аниқланган илғор тажрибадан қайси участкаларда самаралироқ фойдаланиш мумкинлиги, бунинг учун нима қилиш кераклиги, ўрганилган тажриба бошқа корхоналар, ишлаб чиқариш бошқармалари ва умуман соҳа учун қай даражада фойдали бўлиши кўрсатилади.

Ана шу тавсиялар асосида илғор тажрибани жорий этиш планлари тузилади. Планларда тажрибани ўрганиш тартиби ва муддати ҳамда уни жорий этишдан келадиган иқтисодий самара кўрсатилади. Илғор тажрибани жорий қилиш планларининг бажарилишига қараб социалистик мусобақага яқун ясалади.

Энг муҳим аҳамиятга эга бўлган илғор тажриба соҳа бўйича илғор тажриба мактабида ўрганилади. Масалан, бу ерда Геннадий Смирнов, Владимир Мирзенко ва Михаил Чих бригадалари методи бўйича бир лавадан суткасига кам деганда минг тонна кўмир қазиб олиш социалистик мусобақасини ташкил этиш тажрибасини ўрганилди. Бу эндиликда ҳамма кўмирнинг уч қисмидан кўпрогини илғор бригадалар методи асосида қазиб олиш имконини бермоқда.

Илғор тажрибани пропаганда қилишни самарали ташкил этишнинг бошқа кўплаб мисолларини келтириш мумкин эди. Шу билан бирга, илғор тажрибанинг резервларидан ҳали тўла фойдаланилаётгани йўқ. Энг яхши кор-

хоналарнинг — мусобақа ғолибларининг кўрсаткичлари ўрта соҳа маълумотларидан анча юқори туради, ишлаб чиқариш новаторларининг меҳнат унумдорлиги даражаси эса кўпинча ўрта соҳа даражасидан бир ярим-икки баравар юқори бўлади. Ишлаб чиқариш илғорларининг ажойиб ютуқлари юксак меҳнат унумдорлигига, юксак самарадорликка йўл очиб беради. Лекин кўпгина корхоналарда бу ютуқларнинг кенг қўлланилиши умум мулки бўлиб қолиши тўғрисида ҳали етарли ғамхўрлик қилмаётирлар. Аслида фақат шугина халқ хўжалигига ҳақиқий самара бера олади.

Масалан, тўқимачилик саноатида ишлаб чиқаришнинг юзлаб новаторлари бўлиб, 1976 йилда уларнинг меҳнат унумдорлиги соҳа бўйича ўртача даражадан икки баравар юқори бўлди. Лекин умуман соҳа бўйича бир йил ичида ҳаммаси бўлиб 3,1% ўсди. 1977 йилда ҳам бу соҳада меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръати тахминан худди шундай бўлди.

Нима учун новаторларнинг жуда катта ютуқлари меҳнат унумдорлигининг умумий ўсиши даражасига шунчалик кам таъсир этади? Афтидан, энг аввало уларнинг новаторлик тажрибаси етарлича тез ўрганилмайди ва умумлаштирилмайди, энг асосийси — шунга ўхшаш ишларнинг ҳаммасида сусткашликка йўл қўйилади. Бахтга қарши, кўпинча шундай ҳоллар ҳам бўлиб турадики, ишни икки норма бажараётган новатор билан унинг бир нормани ҳам бажармайдиган ўртоқлари ёнма-ён ишлашади.

Бирга ишловчи ўртоқларнинг, энг яхши ишчилар ва бригадаларнинг — ўз жонажон корхонасида мусобақада ғолиб чиққанларнинг тажрибаси — биринчи ва анча енгиллик билан фойдаланиладиган резерв бўлиб, уларни ҳаракатга келтириш зарурдир. Албатта, шунинг ўзи билан чегараланиб қолмаслик керак. Бу ерда гап турдош корхоналар тажрибасини, шаҳардаги, областдаги, республикадаги ҳамда соҳалардаги новаторлар ва илғор коллективларнинг энг яхши ютуқларини ўрганиш ҳамда улардан фойдаланиш тўғрисида бораётир.

1975 йилдан бошлаб мусобақа илғорларига — ишчилар, колхозчилар, мутахассисларга меҳнатда жуда катта ютуқларга эришганликлари учун Давлат мукофотлари берилмоқда (булардан ҳар бирига 12 ишлаб чиқариш новатори мукофотланиши мумкин). 1975 — 1976

йилларда 238 новатор ана шу юксак мукофотни олишга сазовор бўлди. 1977 йилдан бошлаб меҳнатда эришилган жуда катта ютуқлар учун бериладиган Давлат мукофотининг сони 10 ва 15 га қадар кўпайтирилди. Шундай қилиб, ишчи-лауреатлар отряди ҳар йили саноат, қурилиш, транспорт, қишлоқ хўжалиги новатарларининг янги катта группаси ҳисобига кўпайиб боради. Уларнинг ажойиб меҳнат ютуқлари илғор тажрибанинг умумхалқ хазинасини узлуксиз бойитиб боради.

Энг яхши бригадалар ва илғор коллективларнинг халқ хўжалиги аҳамиятига эга бўлган тажрибалари алоҳида эътиборга сазовордир. Кўпроқ самара берадиган ташаббуслар, самарадорлик ва сифат мусобақасининг янги формалари партия ҳужжатларида маъқулланади. Улардан ҳамма ерда фойдаланиш — барча хўжалик ва жамоат ташкилотларининг, ҳар бир меҳнат коллективининг вазифаси ҳамда шон-шараф ишидир.

Илғор тажрибани кенг ёйиш учун уни ўрганиш ва умумлаштиришнинг аниқ системаси, саботли ташкилотчилик иши лозим. «Эзгу ишлар, яхши ташаббуслар мақтовгагина эмас, амалда доим қўллаб-қувватлашга ҳам муҳтождир»,—деб таъкидлади Л. И. Брежнев СССР касаба союзларининг XVI съездида сўзлаган нутқида.

Унинг беш йиллик мусобақаси ҳақидаги қарорда министрликлар, идоралар, марказий ва республикалар касаба союзлар комитетлари, корхоналар ва ташкилотлар раҳбарлари олдига илғор тажрибани кенг ҳамда планли равишда ёйишни таъминлаш вазифаси қўйилди. Бу иш социалистик мусобақани ташкил қилишнинг энг муҳим вазифаси деб ҳисобланади.

Кўплаб янги ижодий ташаббуслар туғилган Иваново областининг илғор корхоналари тўқимачилик саноатида илғор тажрибани планли равишда ёйишнинг ягона системасини ишлаб чиқишнинг ташаббускори бўлиб майдонга чиқдилар. Унинг мақсади — жойларда илғор иш методларидан фойдаланиш учун зарур бўлган шароитни яратиш ва шу асосда янада юксак меҳнат унумдорлигига эришишдир.

4. Илғор тажрибани планли ёйиш системаси

(Иваново камволь комбинати ва Яковлево зигир комбинати тажрибаси)

Илғор тажрибани планли ўрганиш, умумлаштириш ва ёйиш системаси бир қанча изчил ўзаро боғланган босқични ўз ичига олади.

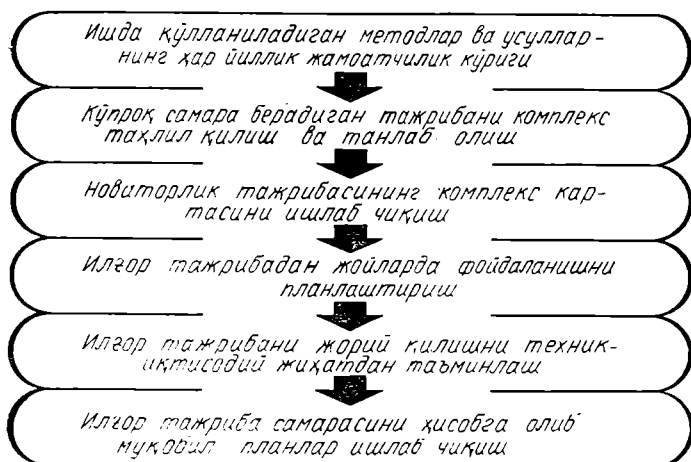
Биринчидан, иш методлари ва усулларини қўллашдан юзага келадиган маҳсулот тайёрлаш технологик цикли бўйича ҳар йили жамоатчилик кўригини ўтказиб туриш. Бу босқичда асосий касб бўйича ишчи маҳорати конкурси, ишлаб чиқариш самарадорлиги бўйича жамоатчилик кўриги ўтказилади, барча иш жойларида меҳнатни ташкил қилишни такомиллаштириш бўйича рационализаторлик таклифларини йиғиб олиш уюштирилади. Техника-иқтисодий ахборотнинг барча янгиликлари, ушбу коллектив мусобақалашаётган турдош корхоналар илғор тажрибаси ҳақидаги материаллар ўрганилади.

Бу конкурс ва кўриқларни ситемали ўтказиб туришга, барча меҳнат жараёнлари қамраб олинишига ҳамда уларда барча ишчиларнинг, мутахассисларнинг, хўжалик раҳбарларининг қатнашишига эришиш муҳимдир.

Иккинчидан, кўпроқ самара берадиган илғор тажрибани комплекс таҳлил қилиш ва танлаб олиш. Ишнинг энг яхши, энг самарали методлари ҳамда усулларини танлаб олиш учун бу ишга ишчилар ва мутахассисларнинг кенг доирасини жалб этиш ҳам керак. Бунда иқтисодий таҳлил қилиш, нормалаштириш, меҳнатни илмий ташкил этиш жамоатчилик бюrolари, ижодкор бригадалар ва меҳнаткашларнинг бошқа ижодий уюшмалари учун айниқса катта имконият очилади. Шу билан бирга, бунда фақат иқтисодий самарагина эмас, балки масаланинг социал томони ҳам ҳисобга олинади. Кенг ёйиш учун танлаб олинган методлар ва усуллар меҳнатни интенсификациялашга олиб бормасликлари керак. Аксинча, улар ишнинг самарадорлигини ошириш билан бирга, уни тобора енгиллаштириш, оғир қўл меҳнатини механизациялаш имконини бериши, ишловчиларнинг барчасига яхши шароит яратиб бериши керак.

Учинчидан, новаторлик тажрибасининг комплекс картасини ишлаб чиқиш. Бу босқичда иш методлари ва усулларини комплекс техника-иқтисодий таҳлил қилиш давомида танлаб олинган материаллар асосида анча рационал

Илғор тажрибани ўрганиш, умумлаштириш ва ёйишнинг асосий босқичлари



меҳнат жараёнлари лойиҳалаштирилади, худди шу сингарни ишларда кенг қўллаш имконини берадиган илғор тажриба таърифлаб берилади.

Албатта, касбга, ишлаб чиқариш соҳасига қараб новаторлик тажрибаси картасининг конкрет формалари турлича бўлади. Ишлаб чиқариш илғорларида бўлган ҳамма нарсаларни умумлаштириш имконини берадиган бундай карталарнинг рационалроқ формаларини ишлаб чиқишга ишчилар ва мутахассислардан иборат ижодкор бригадаларни, корхоналарнинг техник ва иқтисодий хизмат кўрсатиш билан шуғулланадиган кишиларини, жамоат ташкилотларини, шунингдек, соҳалар бўйича илмий тадқиқот институтларини жалб этиш мақсадга мувофиқдир.

Умумлаштирилган илғор тажриба кўп тиражли ва деворий газеталар, маҳаллий радио орқали, кўрғазмалар ташкил этиш йўли билан, плакатлар ёрдамида ва кўрғазмали агитациянинг бошқа формалари орқали кенг пропаганда қилинади.

Ивановодаги тўқимачилик корхоналарида новатор-

лик тажрибаси картасининг қизиқ формалари ишлаб чиқилган бўлиб, улар асосида ҳар бир операция бўйича турли ишчилар томонидан қўлланаётган энг яхши усуллар танлаб олинади. Карталарда коллектив тажриба жамланади, бу эса ҳатто энг яхши ишчиларнинг ҳам меҳнат унумдорлигини янада оширишлари учун имконият очиб беради. Қўйида шундай карталардан мисол келтирилади.

**Ивановодаги камволь комбинатида қўлланилаётган
новаторлик тажрибаси картасидан**

Асбоб-ускуналар — СТВ станоклари	Айрим операцияларни бажаришга сарфланган вақт (секунд)		
	узилган асосий ипни улаш	узилган ғал-такланган ипни улаш	бобиналар алмаштириш
Норма бўйича	35,0	19,0	11,0
Амалда			
О. Кузнецова	24,6	16,8	9,6
А. Частушкина	26,0	19,5	9,0
В. Мусатова	32,2	22,2	11,7
энг яхши вақт	24,6	16,8	9,0

Келтирилган маълумотлардан кўриниб турибдики, О. Кузнецова барча операциялар бўйича нормадагига қараганда анча кўп вақтни тежаган. А. Частушкина икки операцияда вақтни тежагани ҳолда бир операцияга нормадагидан кўпроқ вақт сарфлаган, В. Мусатова икки операцияни нормадаги вақтда бажара олмаган-у, лекин учинчи операция бўйича вақтни тежаган.

Бу операцияларнинг бир сменада такрорланиши ҳисобга олинса, нормадагига қараганда тежаб қолинган вақтни қўшиб ҳисобласа О. Кузнецовада — 21,7 минутни, А. Частушкинада 18,8 минутни, В. Мусатовада 4,0 минутни ташкил этади. Агарда уларнинг барчаси ўз дугоналарининг энг яхши усулларини эгаллаб олганларида эди, фақат ана шу операцияларни рационализациялаш ҳисоби-

га бир сменада қўшимча равишда 16 метр газлама ишлаб чиқаришлари мумкин бўларди. Иваново камволь комбинатида қўлланилаётган новаторлар тажрибаси жарталарида ана шунга ўхшаш ҳисоб-китоблар барча асосий операциялар бўйича келтирилади.

Тўртинчидан, илғор тажрибадан жойларда фойдаланишни планлаштириш. Бу босқичда илғор иш методларини ўрганиш графиги ишлаб чиқилади, илғор тажриба мактаблари ва курсларининг программаси ишлаб чиқилади. Графикларни тузишда шунга ўхшаш операцияларни бажараётган ишчиларнинг ҳаммасини илғор методларни ўрганишга қамраб олишдан келиб чиқиш керак. Иваново корхоналари базасида ишлаётган ҳунар-техника билим юртида қизиқ тажриба қўлланилмоқда. Унинг махсус илғор тажриба синфларида фақат ёшларгина эмас, балки ишчи кадрлар ва мутахассислар ҳам новаторлик тажрибасини ўрганадилар. Уларнинг ишига ишлаб чиқариш-техника таълими штатли инструкторларидан ташқари штатсиз инструкторлар — ҳар йили ўтказиладиган ишчи маҳорати конкурсларининг ғолиблари ҳам жалб этилади.

Илғор тажриба синфларининг жамоатчи инструкторлари ва тингловчилари состави корхона бўйича чиқарилган буйруқ билан мустаҳкамлаб қўйилади.

Бешинчидан, илғор тажрибадан кенг фойдаланишни техника-иқтисодий жиҳатдан таъминлаш. Новаторлар тажрибасининг кўпи бошқа ишчилар томонидан дарҳол, қўшимча харажатсиз қўлланиши мумкин. Лекин, тажриба шуни кўрсатадики, бошқа иш жойларида новаторлар тажрибасидан фойдаланиш учун кўп ҳолларда маълум даражада ташкилий-техник тадбирларни амалга оширишга тўғри келади. Бу тадбирларни тайёрлаш ва ўтказиш учун зарур бўладиган харажат ҳамда кутиладиган иқтисодий самара ҳисоблаб чиқилади. Бу илғор тажрибани план асосида ёйиш учун моддий база яратишга олиб келади, иккинчи томондан эса, келадиган самарани олдиндан аниқлаб олиш, уни муқобил планларда кўзда тутиш имконини беради.

Олтинчидан, илғор тажрибани кенг қўллашдан кутиладиган самарани ҳисобга олган ҳолда муқобил планлар ишлаб чиқиш. Маълумки, ҳозирги вақтда муқобил планлар ишлаб чиқариш тартиби жиддий равишда ўзгартирилган. Илгари улар давлат плани тасдиқлаб бўлин-

гандан кейин ишлаб чиқиларди ва корхона коллективларининг планга киритган ўзига хос қўшимча мажбуриятлари ҳисобланарди. Янги қоида бўйича меҳнат коллективлари ўз муқобил планларини корхона ва бирлашманинг беш йиллик планларидан келиб чиққан ҳолда йиллик давлат планларининг лойиҳаси тузилаётган босқичда юқори органларга топширадилар. Корхона ва бирлашмаларнинг муқобил планлари қабул қилинганлиги ҳамда реализация қилинганлиги учун қўшимча рағбатлантириш системаси ҳам жорий этилган.

Бундай тартиб меҳнат коллективларининг ишлаб чиқариш резервларидан максимал фойдаланишдан манфаатдорликларини кучайтиради. Корхоналар муқобил планлари кўрсаткичларини ҳар томонлама асослаш ва баланслаштириш ҳамда кейинги йил давлат планини тузишда уларни ҳисобга олиш имконини беради. Демак, илғор тажрибани планли равишда ёйиш системаси муқобил план тузиш билан органик боғланиб кетади. У йил давомида аниқланган резервларни келаси йил планига киритиш, муқобил планларни янада асосли қилиш имконини беради. Бу система муқобил план тузишни бойитади ва ишлаб чиқариш резервларидан системали фойдаланиш учун анча кенг имконият очиб беради, деб айтиш мумкин.

Илғор тажрибани ўрганиш ва жорий қилиш планлари корхона социал-иқтисодий тараққиёти йиллик ҳамда беш йиллик планларининг органик қисми бўлиб қолмоқда.

Илғор тажрибани планли ёйиш системасини жорий қилишда шунга мувофиқ равишда унинг моддий ва маънавий системасига ўзгартиш киритиладики, у барча ишчилар, мутахассислар ва хўжалик раҳбарларини коллективда ҳамда соҳанинг бошқа турдош корхоналарида туғилган янгиликлар, илғор нарсаларнинг ҳаммасини янада тезроқ жорий этишга йўналтирсин.

Иваново области корхоналарининг тажрибаси шунга кўрсатмоқдаки, бу системани ишчилар, меҳнат коллективлари қизғин қўллаб-қувватламоқдалар. Унинг қўлланиши сезиларли натижалар бермоқда. Яковлево зиғир комбинатида меҳнат унумдорлигининг даражаси ҳозирда ҳам соҳа бўйича ўртача даражадан анча юқори бўлсада, комбинат муқобил план бўйича беш йилликда меҳнат унумдорлигини 42,5% оширишни белгиланганлиги бежиз

эмас. Иваново камволь комбинатида, масалан, тўқувчиликда меҳнат унумдорлиги шу соҳадагига нисбатан 2,6 марта юқори. Бу ерда ҳам муқобил план бўйича беш йилликда меҳнат унумдорлиги даражасини 20% кўтариш белгиланган бўлиб, ўсишнинг анчагина қисмини илғор тажрибани ёйиш ҳисобига олиш планлаштирилган. КПСС область комитети, шаҳар ва район партия комитетлари қатъийлик билан амалга ошираётган ташкилотчилик ва тарбиявий ишлар туфайли илғор тажрибани ўрганиш, умумлаштириш ҳамда ёйиш системаси Иваново областининг бошқа корхоналарида ҳам тобора кенг қўлланилмоқда. 1977 йилнинг июлида Иваново камволь комбинатида ана шу системани ўрганиш бўйича тўқимачилик саноати ходимларининг биринчи Бутуниттифоқ илғор тажриба мактаби ўтказилган бўлиб, унинг ишида мамлакатдаги кўпгина тўқимачилик корхоналарининг ишлаб чиқариш новаторлари ва раҳбарлари қатнашган эдилар. Соҳанинг бошқа меҳнат коллективлари тажрибаси билан бойитилган Иваново системасининг асосий қоидалари РСФСР Тўқимачилик саноати министрлиги ва тўқимачилик ҳамда енгил саноат ишчилари касаба союз Марказий Комитети томонидан маъқулланди. Бундай иш барча иттифоқдош республикаларда турли соҳа корхоналарида ўтказилмоқда.

Унингчи беш йиллик умумхалқ ижодкорлиги, юксак самарадорлик ва сифатни таъминлашга қаратилган кўплаб ажойиб меҳнат ташаббусларининг туғилиши ва кенг қўлланилиши беш йиллиги бўлиб қолади. Бу китобнинг кейинги бобларида қўллаб-қувватланган ва ҳамма томонидан тан олинган анча қизиқ ташаббуслар ҳақида ҳикоя қилинади.

МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ ШАХСИЙ ВА БРИГАДА ПЛАНЛАРИ

1. Меҳнат унумдорлиги — самарадорликни оширишнинг асосий фактори

Аввал айтилганидек, ишлаб чиқариш жараёнида меҳнат, моддий ва пул харажатларини тежаш билан ҳам, корхона, бирлашма коллективи фаолиятида пировардида анча кўп натижага эришиш билан ҳам боғлиқ бўлган ишлаб чиқариш самарадорлиги кўпгина факторларга алоқадордир. Самарадорлик учун курашнинг турли томонларини характерловчи кўрсаткичлар системаси ҳам айтиб ўтилди. Улар ичида энг муҳими — меҳнат унумдорлигининг ўсишидир.

Владимир Ильич Лениннинг меҳнат унумдорлиги — бу оқибат натижада янги жамият ғалабаси учун энг муҳим, энг асосийдир, деган ҳикматли сўзларини эсга олайлик. «Меҳнат унумини ошириш, — деб ёзган эди у, — асосий вазифалардан биридир, чунки меҳнат унумини оширмай коммунизмга узил-кесил ўтиб бўлмайди» (Асарлар, 29- том, 105-бет).

Совет ҳокимиятининг 60 йили давомида меҳнатни техника жиҳатдан қуроллантириш, кадрларнинг маданий-техника даражаси ва малакасининг тез ўсиши асосида, ижтимоий ишлаб чиқаришни социалистик асосда ташкил қилиш афзалликларидан фойдаланиш туфайли меҳнат унумдорлигини оширишда жуда катта ўсишга эришилди. Масалан, саноатда йиллик меҳнат унумдорлиги 1976 йилда 1913 йилдагига нисбатан 25,5 баравар, соатига бўлса (қисқартирилган иш кунини ҳисобга олганда) тахминан 38 марта ўсди. Фақат кейинги олти йил (1971-1976 йиллар) ичида меҳнат унумдорлигининг ўсиши 11 миллиондан ортиқ кишининг меҳнатини тежаб қолишни таъмин-

лади. Саноат маҳсулоти бутун ўсишининг бешдан тўрт қисмидан кўпроги меҳнат унумдорлигининг ўсиши ҳисобига олинди. Шунини алоҳида таъкидлаш керакки, янги техникани жорий қилиш ва меҳнатни илмий ташкил қилиш тадбирларини амалга ошириш меҳнат унумдорлигини оширишнинг асоси бўлиб хизмат қилади.

Лекин ҳозирда меҳнат унумдорлигини тез ошириш учун кураш барча корхоналарда янада катта актуаллик касб этмоқда.

Бу партия XXV съезди ишлаб чиққан социал тараққиёт ва халқ моддий даражасини оширишнинг кенг программасини бажариш учун зарурдир.

Бу мамлакатнинг индустриал кудратини янада ўстиришни, ишлаб чиқаришнинг илмий-техник даражасини оширишни талаб этувчи коммунизмнинг моддий-техника базасини қуриш учун зарурдир.

Шунингдек, бу капитализм билан иқтисодий мусобақада ғалабага эришишни таъминлаш учун зарурдир. 1976 йилда саноатда меҳнат унумдорлиги даражаси АҚШ саноати меҳнат унумдорлиги даражасига нисбатан 55% дан ортиқни, қурилишда бўлса 65% ни ташкил этди. 1913 йилда АҚШ дан меҳнат унумдорлиги даражаси жиҳатидан орқада қолиш 9 баравардан ҳам ошиб кетганлигини эслатиб ўтиш ўринлидир. Меҳнат унумдорлигини ошириш даражасида бизда ва энг тараққий этган капиталистик мамлакатда йил сайин резерв камайиб бормоқда, лекин келтирилган рақамлардан ҳали анча резерв борлиги кўриниб турибди.

Капиталистик монополиялар илмий-техника революцияси ютуқларидан фойдаланиб, ёлланма ишчиларнинг меҳнатини интенсификациялашни кучайтириш, шу билан бир вақтда миллионлаб одамларни ишсиз қолдириш ҳисобига меҳнат унумдорлигини оширишга эришмоқдалар.

Бизнинг мамлакатимизда меҳнат унумдорлигини ошириш аҳолининг тўла бандлиги, ишсизликнинг йўқлиги шароитида таъминланмоқда. Меҳнат қилиш, эркин касб танлаш ҳуқуқи СССР Конституциясида гарантияланган. Меҳнат шароитини яхшилаш ва энгиллаштириш, уни механизациялаш ҳамда автоматлаштириш бўйича йирик тадбирлар планли амалга оширилмоқда. Ишчиларнинг маълумоти, техник ва иқтисодий тайёргарлиги даражаси узлуксиз ўсмоқда.

КПСС XXV съезди ишлаб чиқаришни янада ривожлантириш ва халқ моддий фаровонлигини кўтаришнинг ҳал қилувчи шарти бўлган меҳнат унумдорлигини оширишни тезлаштиришга алоҳида эътибор берди. Учинчи беш йилликда саноат маҳсулотлари ишлаб чиқариши ўсишининг тахминан 90%, қишлоқ хўжалик маҳсулотлари ишлаб чиқаришида, қурилиш-монтаж ишларининг ҳамма ўсиши ва темир йўл транспортида юк ташиш ҳажмининг камида 95% меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига эришишни таъминлаш вазифаси қўйилди.

«1976—1980 йилларда СССР халқ хўжалигини ривожлантиришнинг беш йиллик Давлат плани ҳақида»ги Қонунда беш йилликда йиллар бўйича меҳнат унумдорлигини оширишнинг қуйидаги топшириғи тасдиқланган (1975 йилга нисбатан % ҳисобида):

	1976	1977	1978	1979	1980
саноатда . . .	103,4	108,8	114,7	121,8	130,6
қурилишда . . .	105,5	109,8	116,2	123	130,3
темир йўл транспортида .	103	105,6	110	114,7	120

Партия съезди чақириғига биноан ўчинчи беш йилликда ишлаб чиқариш суръатларини комплекс механизациялаш ва автоматлаштириш, меҳнатни ташкил этишнинг илғор формаларини жорий этиш, кадрларнинг тайёргарлиги ва малакасини такомиллаштириш, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлаш ҳисобига беш йиллик топшириқларини бажариш ҳамда ошириб бажариш ҳаракати кенг авж олиб кетди. Тажриба шуни кўрсатмоқдаки, юксак меҳнат унумдорлиги учун мусобақада барча звенолардаги — халқ хўжалиги ва соҳалардан то корхонагача ҳамда ҳар бир иш жойигача бўлган ишлаб чиқариш даражасини тўғри планлаштириш ва баҳолаш жуда муҳимдир.

Халқ хўжалиги бўйича ижтимоий меҳнат унумдорлиги умуман моддий ишлаб чиқаришда банд бўлган ҳар бир киши ҳисобига ишлаб чиқарилган миллий даромад миқдори орқали аниқланади. Учинчи беш йиллик давомида ижтимоий меҳнат унумдорлиги 25% ўсиши лозим. Бу ҳар бир ишчи ва мутахассиснинг миллий даромади, ишлаб чиқаришга қўшадиган ҳиссаси чорак марта ўсиши керак демакдир. Ижтимоий меҳнат унумдорлиги-

нинг ўсиши — ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг ачна умумлашган кўрсаткичидир.

Қорхоналар ва бирлашмалар учун меҳнат унумдорлигини ошириш топшириғи аввалги йилга нисбатан процент ҳисобида белгиланади. Беш йиллик планларда ўтган беш йилликнинг дастлабки йили асосий база сифатида олинади. Демак, ўнинчи беш йилликда меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича топшириқлар ва уларнинг бажарилишининг бориши 1975 йилдагига нисбатан процент ҳисобида кўрсатилади.

Планлаштириш ва ҳисоблаш тажрибасида ҳамма корхоналарда меҳнат унумдорлигини аниқлашнинг ягона тартиби қабул қилинган. Бу ҳақда «Иқтисодий билим асослари» курсида тўла-тўқис баён этилган. Кўпчилик соҳаларда меҳнат унумдорлигининг планли даражаси реализация қилинган маҳсулотнинг умумий ҳажмини ишловчиларнинг ўртача сони рўйхатига бўлиш билан белгиланишини эслатиб ўтамиз. Бунда маҳсулот корxonанинг стабилъ улгуржи нархи бўйича баҳоланади.

Қорхона ички бўлинмалари учун меҳнат унумдорлигининг эришилган даражаси кўрсаткичларига қараб ўз баҳоларини қўллайди. Кўрсаткични танлай билиш, тажриба кўрсатаётганидек, юксак меҳнат унумдорлиги мусобақасининг таъсирчанлигига жиддий таъсир кўрсатади.

Баъзи корхоналарда айрим ишчилар ва бригадаларнинг меҳнат унумдорлиги даражаси ҳақидаги маълумот иш нормасининг бажарилишини проценти бўйича баҳоланади. Лекин бу кўрсаткич меҳнат унумдорлигининг ошиши ҳақида ҳамма вақт ҳам тўғри баҳо бера олмайди. Масалан, бригада нормасини 110% бажаряпти деб айтайлик. Аслини олганда бу яхши рақамми, бригадада меҳнат унумдорлигини ошириш плани жойидами? Бу ерда ҳамма гап норманинг сифатига, унинг ўтган йилги даражасига боғлиқ. Масалан, агарда норма техник жиҳатдан асосланган ва ана шу ишнинг ўзида ўтган йили план 100% бажарилган бўлса, унда бригадада меҳнат унумдорлиги 10% ошган деб айтиш мумкин. Борди-ю, бригада илгари ҳам нормани 110% бажарган бўлса, унда йил давомида норма қайта қараб чиқилмаган бўлади-ку? Бу тақдирда меҳнат унумдорлиги ҳеч бир ўсмаган бўлади.

Шуни ҳисобга олиш керакки, саноатда амалдаги нормалар ўртача анча ошириб бажарилмоқда. Шу сабабли

шундай аҳвол ҳам юз бериши мумкинки, ишчиларнинг барчаси илгари белгиланган нормани ошириб бажарадилар-ку, лекин меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича план бажарилмай қолади.

Ишчилар ва бригадалар учун меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича план нормани бажаришда эришилган даража ва корхонага белгиланган план ҳисобга олинган қолда белгиланиши керак. Олдинги мисол давом эттирилса, бу демак, бригада ўтган йили иш нормасини ўртача 110% бажарган бўлса, йиллик планда меҳнат унумдорлигини 6% ошириш кўзда тутилган бўлса, унда нормани бажариш проценти энди 116,6 (110×1,06) процентни ташкил этиши керак.

Ана шу ҳолда ҳам нормани бажариш проценти меҳнат унумдорлигининг ошиши картинасини аниқ бермаслиги мумкин. Турли хил ишларда норманинг тифизлигининг ҳар хиллигини ҳисобга олиш керак. Бир ишдан иккинчи ишга ўтганда нормани бажариш проценти ўсиши (ёки пасайиши) мумкин, лекин бу ҳали ишчининг меҳнат унумдорлиги ошганлигини (ёки пасайганлигини) билдирмайди. Солиштириш пайтида норманинг ошганлиги даражасини ҳам ҳисобга олиш керак. Маълум ташкилий-техникавий тадбирни амалга ошириш чоғида норма системали равишда қайта кўриб чиқиши мумкин (ва зарур ҳам). Нормани ошириб бажаришнинг юқори проценти кўпинча меҳнатни техник жиҳатдан нормалашни ташкил қилиш ёмонлигидан далолат беради. Бу эса, ўз навбатида планлаштиришда янглишишга, меҳнатни ташкил қилиш ва ҳақ тўлашда камчиликларга йўл қўйишга олиб келади. Мана нима сабабдан юксак меҳнат унумдорлиги учун курашда ишчилар ўз ташаббуслари билан иш нормасини ошадиган томонга қараб системали равишда қайта кўриб чиқаётган корхоналарнинг тажрибаси қанчалик катта аҳамиятга эга. Муромдаги Оржоникидзе номли заводнинг (Владимир области) ва Аксайдаги пластмасса заводи (Ростов области)нинг илғор ишчилари ана шу ҳаракатнинг ташаббускори бўлиб чиқдилар.

Мусобақа давомида меҳнат унумдорлиги даражасини аниқлаш учун иш нормасини бажариш процентини олгандан кўра, анча объектив бўлган ўлчагичлардан фойдаланиш керак. Агарда ишчи ёки бригада доимо бир хил ишни бажараётган бўлса, бу ҳолда уларнинг меҳнат унумдорлиги даражасини натурал кўрсаткичлар бўйича со-

лиштирган маъқул (масалан, кўмир қазиб олиш, цемент ишлаб чиқариш, газлама тўқиш ва ҳоказолар). Бордию улар, масалан, машинасозлик заводларида турли хил маҳсулот чиқарсалар ёки турли хил иш бажарсалар, бунда меҳнат унумдорлиги порма-соатларда бажарилган ишнинг умумлашма кўрсаткичи орқали ёки пул миқдориди бақоланади. Меҳнат унумдорлиги даражаси кўрсаткичларини тўғри аниқлаш — корхона беш йиллик планини ҳар бир ишчигача, ҳар бир бригадагача етказишнинг зарур шартидир.

Москвадаги «Динамо» заводида ҳар иш жойида меҳнат унумдорлигини оширишнинг беш йиллик ҳамда бир йиллик планларини тузишнинг қизиқ методикаси ишлаб чиқилган ва муваффақиятли равишда қўлланилмоқда.

Москвадаги Владимир Ильич номли заводнинг илғор бригадалари динамочилар ташаббусини ривожлантириб, «Сифат беш йиллигига — ишчи кафолати» шиори остида ҳаракат бошладилар. Бу ҳаракатнинг ташаббускорлари ўнинчи беш йиллик мусобақаси ва ўзаро ёрдами ҳақидаги шартномада ўзлари учун меҳнат унумдорлигини ошириш ва иш сифатини яхшилаш марраларини белгилаш билан бирга, турдош бригадаларнинг барча технологик занжирлар бўйича маҳсулот тайёрлашдаги ўзаро мажбуриятларини ҳам ишлаб чиқишди.

Юксак меҳнат унумдорлиги мусобақасида муқобил планлаштириш қудратли дастак бўлди. Родинков меланж комбинати ва «Распадская» шахтасининг коллективлари мамлакатда биринчилар қатори ўнинчи беш йиллик учун ўзларининг муқобил планларини ишлаб чиқишди.

Бу илғор меҳнат коллективларининг юксак меҳнат унумдорлиги учун курашдаги иш тажрибаси ҳақида бобнинг кейинги бўлимларида ҳикоя қилинади.

2. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг шахсий планлари методикасини ишлаб чиқиш

(Москвадаги «Динамо» заводининг тажрибаси)

КПСС Марказий Комитети, СССР Министрлар Совети, ВЦСПС ва ВЛКСМ Марказий Комитетининг «Ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш, ўнинчи беш йиллик топшириқларини муваффақиятли бажариш учун Бутуниттифоқ социалистик мусобақаси тўғрисида»ги қарориди хўжалик органлари ва жамоат ташки-

лотлари олдига ҳар бир коллектив, барча меҳнаткашлар эришилиши лозим бўлган янги марраларни аниқ тасаввур қилишлари учун цехлар, участкалар, бригадалар, фермаларга қадар, ишчилар ва колхозчиларга қадар беш йиллик план топшириқларини йиллар бўйича ҳамда умуман беш йиллик бўйича етказиш вазифасини қўйди.

Шу жиҳатдан ҳар бир иш жойида резервлардан комплекс фойдаланиш асосида меҳнат унумдорлигини ошириш шахсий планларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш ҳаракатининг ташаббускори бўлиб чиққан Москвадаги «Динамо» машинасозлик заводида қимматли тажриба тўпланган, Динамочиларнинг тажрибаси ишлаб чиқаришнинг турли соҳалари меҳнат коллективлари орасида кенг ёйилди.

Динамочиларнинг меҳнат унумдорлигини ошириш методининг самарадорлиги энг аввало шундан иборатки, давлат план топшириқларининг барча бўлинмалар ва иш жойигача етказилиши ҳар бир киши учун меҳнат истиқболини очиб беради, завод беш йиллик планини бажаришда улар қўшадиган ҳиссани белгилаб беради. Бу ижодий активликнинг ривожланиши имконини беради, ишчилар, бригадалар, участкалар ва цехлар коллективларининг юксак меҳнат унумдорлиги мусобақасининг янада таъсирчан ҳамда бир мақсадга қаратилган бўлишига олиб келади.

Баъзи корхоналарда план топшириқларини ички бўлинмаларгача етказишда у ёки бу участканинг тасодифан орқада қолиши ҳисобга олиниб маълум даражада «эҳтиёт» чораси тариқасида бу топшириқлар бир қадар ошириб юборилади. Ички бўлинмалар плани ўз миқдори жиҳатидан меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича корхонага белгиланган топшириқни бажаришни таъминлай олмаса, бунинг тескариси ҳам бўлади. Бу ҳолда ҳам, у ҳолда ҳам планларнинг етарли асосланмаганлиги, сўзсиз ишлаб чиқаришнинг айрим звенолари ўртасида диспропорциянинг юзага келишига олиб келади, бу эса унинг самарадорлигига салбий таъсир кўрсатади.

Шунинг учун шахсий планларни ишлаб чиқишда иш жойидан ва бригадалардан тортиб то умуман заводгача ишлаб чиқилган план топшириқларининг ҳаммаси ўртасида ўзаро боғлиқлик бўлиши зарур. Шу йўл билан мусобақалашаётганларга юксак меҳнат унумдорлиги учун

энг яхши шароит яратилади, ҳар бир ишчи, ҳар бир бригада, участка ва цех ўз ўрни ҳамда коллективнинг беш йилликни муваффақиятли бажариш учун умумий курашига қўшадиган ўз ҳиссасини билади. Ўз вақтида, йил бошланишига қадар бир-бири билан ўзаро боғланган план топшириқларини ниҳоясига етказиш муқобил планлаштиришга, аниқланган резервлар ва имкониятларнинг ҳаммасини ҳисобга олган ҳолда меҳнат унумдорлигини оширишнинг шахсий ва бригадалар планларини ишлаб чиқишга имконият яратиб беради.

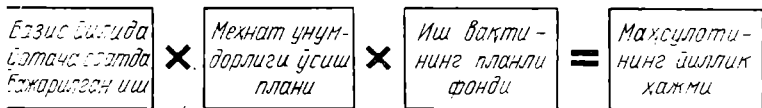
Завод планининг ажралмас қисми бўлган меҳнат унумдорлигини оширишнинг шахсий плани бўйича ишлаш катта самара келтиради, ишлаб чиқариш суръатининг юксак ва барқарор бўлишини таъминлаш, давлат топшириқларини муваффақиятли бажариш имконини беради. Саккизинчи беш йилликдан бошлаб шундай планлар қўлланила бошлаган «Динамо» заводида кейинги ўн йил ичида ишлаб чиқариш майдонлари илгаригидек қолган, ишловчиларнинг сони шу вақт давомида деярли 22% камайган бўлсада маҳсулот чиқариш икки баравар ўсди. Завод коллективи тўққизинчи беш йилликда айниқса катта ютуқларга эришди. Беш йиллик ичида маҳсулотни реализация қилиш ҳажми 47,6% кўпайди, меҳнат унумдорлиги бўлса 53% ўсди. Фойданинг миқдори 2,7 марта кўпайди. Беш йилликнинг охирига келиб, ишлаб чиқариш умумий ҳажмининг 50% га тенг маҳсулотга давлат Сифат белгиси берилди.

Динамочилар меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича тўққизинчи беш йиллик топшириғини уч йилу тўрт ойда бажардилар. Л. И. Брежнев ана шу жуда катта меҳнат ютуғи муносабати билан завод коллективини қутлар экан, ўз табрикномасида шундай деб таъкидлади: «Шахсий планлар асосида меҳнат унумдорлигини оширишдаги сизларнинг иш тажрибангиз юксак мақтовга сазовордир».

Ўнинчи беш йилликда заводда шахсий планлар асосида меҳнат унумдорлигини ошириш янада ривожланиб кетди. Завод коллективи ўнинчи беш йиллик муқобил планида меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича беш йилликнинг икки йили топшириғини Улуғ Октябрнинг 60 йиллигига бажаришни ва юбилей йилининг ўн ойи топшириғига қўшимча равишда ярим миллион сўмлик

маҳсулотни реализация қилишни кўзда тутган эди. Бу мажбурият муддатидан илгари бажарилди.

«Динамо» заводида кўп йиллик тажриба асосида анча содда ва шу билан бирга самара берадиган шахсий планлар ишлаб чиқиш методикаси қарор топган. Бу методиканинг принципини қуйидаги схемада кўриш мумкин.



Базис йилида ўртача соатда бажарилган иш ишчининг бир йиллик маҳсулоти ҳажмини аслида ишлаган вақтига тақсимлашдан ҳосил бўлган улуш орқали (норма-сўмда) аниқланади.

Соатига ўртача бажарилган ишнинг ҳисоби норма-сўмда шундай олиб борилади. Масалан, ишчи томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг ҳажми 1976 йилда 2200 норма-сўмни ташкил этди. Аслида унинг ишлаган вақти (табель ҳисоби маълумотига кўра) 1900 соатга тенг. Демак, ишчининг аслида бажарган иши 1976 йилда соатига 1,158 норма-сўмни ташкил этган (2200:1900). Келаси йилга шахсий план тузиш вақтида аслида эришилган ана шу даража ҳисобга олинади. Лекин маҳсулотга меҳнат сарфини камайтиришни планлаштиришни ва шунга мувофиқ нормани қайта кўриб чиқишни ҳисобга олган ҳолда унга тузатишлар киритилади. Бошқача қилиб айтганда, ўтган йили бажарилган ишни таққослашни таъминлаш учун шу йилги меҳнат сарфи ҳисоблаб кўрилади.

Базисли соатда бажарилган ишга киритилган тузатиш миқдорини меҳнат сарфини камайтириш коэффициентига кўпайтириш йўли билан олиш мумкин. Агарда планлаштирилаётган йилда меҳнат сарфини камайтириш 5% га мўлжалланган бўлса, унда коэффициент 0,95 га тенг бўлади. Унда соатига бажарилган ишга киритилган тузатиш миқдори бизнинг мисолимизда 1,1 норма-сўмни (1,158×0,95) ташкил этади.

Меҳнат унумдорлигини ошириш плани, икки факторни ҳисобга олган ҳолда (ишчининг базисли соатда бажарган ишига нисбатан процент ҳисобида): нормадаги меҳнат сарфини камайтириш ва касб маҳоратини такомиллаштириш билан белгиланади. Масалан, агарда ана шу факторлар ҳисобига меҳнат унумдорлигини бир йилда 7% ошириш планлаштирилса, бу соатига бажарилган иш 1,07 марта ўсиши кераклигини билдиради. Бизнинг мисолимизда соатига бажарилган планли иш 1,177 норма-сўмга (1,1 x 1,07) тенг бўлади. Ана шу йўл билан ҳисобланганда соатига бажарилган иш шахсий планга ҳам қўшилади.

Иш вақтининг планли фонди ҳар бир ишчи учун якка тартибда белгиланади. Бунда иш вақтининг номинал фондидан касбга мувофиқ равишда навбатдаги отпусканинг давомийлиги чегириб ташланади, бошқа баъзи бир факторлар ҳам ҳисобга олинади. Ҳар бир ишчи шахсий планларини ишлаб чиқишда ўзи учун иш вақтидан фойдаланишни яхшилаш, вақтнинг ҳар қандай йўқотилишини бартараф қилиш бўйича чоралар белгилаб олади. Бошқача қилиб айтганда, ишчи ташкилий-техник тадбирларни амалга ошириш ҳисобига соатига планлаштирилган меҳнат унумдорлигини ошириш даражасига эришиш йўли билан ҳам иш вақтининг планли фондини ишлаб бериш туфайли ҳам ўзининг шахсий планини бажаришни таъминлайди.

Маҳсулотнинг йиллик ҳажмини норма-сўмда аниқлаш учун соатига бажарилган планли ишни иш вақтининг индивидуал плани фондига кўпайтирилади. Айтилик, иш вақтининг планли фонди 1950 соатни ташкил этади. Бу ҳолда маҳсулотнинг йиллик ҳажми 2295 норма-сўмга (1,177 x 1950) тенг бўлади.

Меҳнат унумдорлигининг даражасини аниқлашда олдин маҳсулот ҳажми норма-соатда аниқланган эди, лекин кейинчалик норма сўм яхшироқ деб ҳисобланди. Бу кўрсаткичнинг афзаллиги шундаки, у фақат соннигина эмас, балки сифатни, сарфланган меҳнатнинг мураккаблигини ҳам ҳисобга олади. Буни мисол билан кўрсатамиз.

Жадвалдан кўриниб турибдики, норма-соатда маҳсулот ҳажмини ўлчашда ишнинг анча мураккаб характери (меҳнатнинг сифати) ҳисобга олинмайди. Бажарилган ишнинг ҳажми биринчи ҳолатда ҳам ва иккинчи

**Бажарилган ишнинг ҳажмини ўлчашда уни норма-соат
ва норма-сўм бўйича таққослаш**

	IV разряд иши	V разряд иши
1. Иш бирлигига норма вақти (соат ҳисобида)	0,5	0,5
2. Кунига бажарилган иш (дона ҳисобида)	16	16
3. Соатлик тариф ставка (тийин ҳисобида)	67,0	75,4
4. Бажарилган иш ҳажми:		
норма-соатда	8	8
норма-сўмда	5,36	6,03

ҳолатда ҳам бир хиллигича қола беради (8 норма-соат). Анча юқори разрядда иш бажарилганда маҳсулот ҳажми норма-соатдагига қараганда норма-сўмда юқори бўлади. Бизнинг мисолимизда IV разряд бўйича у 5 сўму 36 тийинни ($67,0 \times 8$), V разряд бўйича 6 сўму 03 тийинни ($75,4 \times 8$) ташкил этади. Бундай методикада меҳнатнинг сонигина эмас, балки сифати ҳам ҳисобга олинади.

Социалистик Меҳнат Қаҳрамони, «Динамо» заводи-нинг стерженчиси Александра Ивановна Петровичева шахсий план бўйича ишлаш ҳақида мана нималар дейди:

— Биз, стерженчилар бригада бўлиб ишлаймиз. Тўққизинчи беш йиллик ичида бизнинг бригадамизда меҳнат унумдорлиги 2,4 марта ўсди. Илгари саккиз киши қилган ишни эндиликда уч киши уддалаймиз ва формовка участкасини стерженлар билан тўла таъминламоқдамиз. Бунинг устига жисмоний жиҳатдан тифизлик ҳисобига эмас, балки бунга янги технология ва меҳнатни илмий ташкил этиш туфайли эришмоқдамиз. Бизнинг айбимиз билан формовкачиларнинг бекор қолиш ҳолати бўлгани йўқ.

Шахсий планлар, уларнинг ташкилий ва техник жиҳатдан таъминланиши меҳнат унумдорлигини ошириш имконини беради. 1977 йил плани бўйича мен 2245 норма-сўмлик миқдорда стерженлар тайёрлашим керак. Буни биз амалда кўп меҳнат талаб қилувчи маҳсулотнинг ҳажми деб атаймиз. Менинг меҳнат унумдорлигини 1976 йилдагига нисбатан 9,1% оширишим кўзда тутилган. Қайси йўл билан меҳнат унумдорлигини кўрсатилган ҳажмда ошириш белгиланган? Биз

бу вазифани технолог, мастер, цех экономисти билан биргаликда муҳокама қилдик.

Мен касб маҳоратимни янада ошириш ҳисобига меҳнат унумдорлигини бир процент кўпайтиришни кўзда тутдим. Бунинг учун менга совуқликда қотадиган қоришмадан стержен тайёрлашда уни қуриштириш операциясини истисно қилувчи технологияни ўзлаштириш зарур бўлиб қолди. Шунинг қўшимча қиламанки, шундан кейин стерженларнинг сифати анча яхшиланмоқда. Меҳнат унумдорлигини ўстиришнинг асосий қисми — саккиз процентини техник тадбирлар ҳисобига ошириш белгиланган. Бу ерда биз цех технологи, эритиш корхонаси лабораторияси ва эритиш асбоблари бюроси ходимлари билан биргаликда маҳсулотнинг кўп меҳнат талаб қилишини 7,4% камайтирадиган иккига жиддий такомиллаштириш тадбирини жорий қилдик.

Мен касб маҳоратини ошириш ҳисобига меҳнат унумдорлигини кўпайтиришни белгилашда ўз тажрибамни ҳам ҳисобга олдим. Шахсий планлар ҳар бир ходимга ўзига хос ижодкорликни ёрқин кўрсатиш, ўз меҳнати ва бутун коллектив меҳнатига масъулият ҳиссини ошириш имконини беради. Ахир, шахсий план — бу корхона давлат планининг бир қисмида. Шунинг учун ҳам ҳар бир киши унинг тақдири учун умумий ишнинг муваффақияти учун қалбдан қайғуради, ўз ўртоқларидан орқада қолмасликка ҳаракат қилади.

А. И. Петровичеванинг шахсий планини ҳисоблаш тартиби мана бундай бўлди: дастлаб 1976 йил давомида ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми ҳақидаги ва кейин сарфланган иш вақти ҳақидаги маълумотлар олиниб, 1976 йилда соатига қанча иш бажарилгани аниқланди. Шунда у 1,145 норма-соатни ташкил этди. Кейин 1977 йилга белгиланган меҳнат сарфини камайтиришни ҳисобга олиб, ана шу миқдорга ўзгартишлар киритилди. Қелтирилган шахсий план маълумотидан кўриниб турибдики, 1977 йилда меҳнат сарфи 7,4% камаяди. Демак, унинг даражаси 1976 йилга 0,926 ни ташкил этган. Худди ана шу миқдор бўйича соатлик ишга тузатиш киритилади: $1,145 \times 0,926 = 1,06$ норма-сўм.

1977 йилда планли соатда бажарилган иш 1,156 ($1,06 \times 1,091$) норма-сўмни ташкил этади. А. И. Петровичевада 1977 йилга иш вақтининг планли индиви-

Стерженчи А. И. Петровичеванинг 1977 йилда меҳнат унумдорлигини ошириш шахсий плани

№ тартиб	Кўрсаткичлар	Ўлчов бирлиги	План
1	Маҳсулотнинг йиллик ҳажми (ишнинг амалдаги меҳнат сарфига мувофиқ) . .	норма-сўм	2245
2	Меҳнат унумдорлигининг ошиши: шу жумладан меҳнат сарфини камайтириш натижасида	%	9,1
3	Планли соатда бажарилган иш (ишнинг амалдаги меҳнат сарфига мувофиқ)	сўм	1,156
4	Иш вақтининг шахсий фонди	соат	1942
	Маълумот:		
	Базис йилида соатига бажарилган иш:		
	— 1976 йилдаги меҳнат сарфи	норма-сўм	1,145
	— 1977 йилдаги меҳнат сарфи	—	1,06
	План йилида меҳнат сарфини камайтириш	%	7,4%

дуал фонди 1942 соат белгиланган экан, унинг йиллик маҳсулоти ҳажмининг амалдаги меҳнат сарфи 2245 норма-соат (1,156×1942) га тенг бўлади. Ходиманинг ўз бригадаси, участкаси, цехи йиллик планининг бажарилишига қўшган ҳиссаси ана шу миқдор билан аниқланади.

Юқорида А. И. Петровичеванинг шахсий плани

келтирилади (заводнинг амалдаги формаси бўйича)

Заводда шахсий планларга «Ишчининг меҳнат унумдорлигини планли амалга оширишининг асосланиши» деган илова ишлаб чиқилган ва жорий этилган. Бу ҳужжатда йил давомида меҳнат сарфини камайтиришни ва меҳнат унумдорлигини оширишни таъминловчи тадбирлар қайд этиб борилади. А. И. Петровичева 1977 йил шахсий планининг асосланишида қуриш операциясини истисно қилган ҳолда стерженлар тайёрлашнинг янги технологиясини ўзлаштириш; стерженларнинг бешта моделини тайёрлашга кетадиган иш вақтини қисқартириш; стерженбоп совуқ қотншмалар аралашмасини жорий қилиш ва бошқалар белгиланган. Бу тадбирлар ҳаммасининг бажарилиши ва касб маҳоратининг оширилиши меҳнат унумдорлигини 9,1% даражада белгиланган ўсишни таъминлайди.

Шахсий планларни ишлаб чиқишда айрим ишчилар бажарадиган иш бригада, участка, цех плани билан

мослаштирилиши муҳим босқич ҳисобланади. Шахсий планлар йиғиндисн бригада планини ташкил этади, бригада планларининг йиғиндиси эса ишлаб чиқариш участкалари планларининг бажарилишини таъминлайди. Агарда шахсий ва бригада планларининг йиғиндисн участка планининг бажарилишини таъминлай олмаса, унда меҳнат унумдорлигини оширишнинг қўшимча резервларини қидириб топишни ҳисобга олган ҳолда улар қайта кўриб чиқилади.

Ишчининг йиллик плани ишлаб чиқаришнинг умумий ҳажмига қўшилади. Йиллик планни ўстиришда ишчиларга номенклатура топшириқлари билан ойлик план белгиланади. Заводда шахсий план бўйича қиллинган ишнинг натижаси ҳар кунни якунланади, бу эса унинг бажарилишини оператив равишда контроль қилиб туриш имконини беради. Ҳисобга олишнинг бошланғич ҳужжати ишчи наряди ҳисобланади. Шу орқали ишчининг бажарган иши ўзгармас базис ва амалдаги меҳнат сарфи бўйича баҳоланади. Бу қайси даврга бўлмасин ҳар бир иш жойида меҳнат сарфининг камайишини ҳисобга олиш ва ишчининг аслида бажарган ишини беш йиллик йиллари бўйича таққослаб чиқиш имконини беради.

Қорхонада йиллик шахсий планлар тасдиқлангандан кейин уларни муваффақиятли бажариш учун мусобақа ташкил этилади. Мусобақанинг бориши ва унга ҳар бир ишчи қўшаётган ҳисса ҳар бир ишлаб чиқариш участкасида мавжуд бўлган махсус стендларда ёритиб берилади.

«Динамо» заводида ишчилар меҳнат унумдорлигини ошириш йиллик планларини бажарганликлари учун ишнинг ойлик ва квартал бўйича натижаларига қараб мукофотланадилар. Мукофот ишчи томонидан ойлик план бўйича чиқарилган маҳсулотнинг бажарилган ҳажмига қараб ишбай ҳақнинг 10% миқдориде тўланади (барча ишлаб чиқариш участкаларида маҳсулот ишлаб чиқариш ва белгиланган номенклатура маҳсулотлари плани бажарилган тақдирдагина). Мукофотни ҳисоблаш мисолини кўриб чиқамиз. Ишчининг маҳсулот чиқариш ҳажми бўйича ойлик плани 152-норма-сўмга тенг, аслида ишлаб чиқарган маҳсулоти эса 154 норма-сўмни ташкил этди. Демак, шахсий план 101,3% бажарилди ($154 : 152 = 1,013$ ёки 101,3%).

Кўрсатиб ўтилганидек, шахсий планнинг бажарилганлиги учун ишбай ҳақнинг 10% миқдориде мукофот

тўланишини ҳисобга олганда, бу ҳолда мукофот миқдори 15,4 сўмни ташкил этади. Заводда амал қилувчи қонда бўйича ўз шахсий планларини бажараётган ишчиларга меҳнат унумдорлигини оширганликлари учун ҳам мукофот тўланмоқда: станокчиларга 2,6% миқдорида, бошқа касбдаги ишбайчиларга эса, меҳнат унумдорлигини ҳар бир процент оширганликлари учун 2% миқдорида. Масалан, ишчи ўтган йилнинг шу давридагига нисбатан меҳнат унумдорлигини 5,4% оширди. Бу ҳолда мукофотнинг ҳажми 14,04% (2,6×5,4) га тенг бўлади. Ушбу мисолда бу 21 сўму 62 тийинни (154 сўмлик ишбай ҳақнинг 14,04% ини ташкил этади). Шундай қилиб, ушбу мисолда шахсий планни бажарганлик ва меҳнат унумдорлигини оширганлик учун бериладиган мукофотнинг умумий миқдори 37 сўму 02 тийинни ташкил этади.

«Динамо» заводида ҳам ишчилар ишлаб чиқариш участкасида ўз касблари бўйича эришаётган ютуқлари ва ўртача маҳсулот ишлаб чиқариш кўрсаткичини оширганликлари учун маҳсулот тайёрлашнинг техник жиҳатдан асосланган нормасини бажарганликлари ва ошириб бажарганликлари ҳамда чиқарилаётган маҳсулотнинг сифатини яхшилаётганликлари учун мукофотланадилар. Шундай қилиб, ишчи ушбу вақт давомида меҳнат унумдорлиги ва иш сифатини яхшилашга қай даражада эришганлигига қараб бир вақтнинг ўзнда тўрт, уч, икки кўрсаткич ёки бир кўрсаткич бўйича мукофот олиши мумкин.

Йиллик, квартал ва ойлик планларини ишлаб чиқиш системаси давлат план топшириқларини бажаришга, ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга мўлжалланган бўлади.

«Динамо» заводида меҳнат унумдорлигини оширишнинг фақат бир йиллик планигина эмас, балки беш йиллик плани ҳам ҳар бир ишчи эътиборига етказилади. Беш йиллик планларининг ҳисоб-китоби ушбу касб бўйича меҳнат унумдорлигининг ўртача даражасига ёки, бошқача қилиб айтганда, бир касбдаги ишчиларнинг ўртача ишига асосланади. Масалан, электродвигателлар чиқарувчи механика цехи токаръ — каруселчиларининг ўртача иши 1975 йилда 1669 норма-сўмни ташкил этди. Заводга 1976—1980 йилларда меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича 27% топшириқ белги-

ланди. Шундан 19% и заводнинг меҳнат унумдорлигини ошириш беш йиллик плани бўйича меҳнат унумдорлигини оширишнинг шахсий планларини реализация қилиш йўли билан таъминланади. Бу 1980 йилга бориб маҳсулот чиқариш (амалдаги меҳнат сарфи бўйича) ҳар бир ишчига ўртача 1987 норма-соатгача ўсиши керак демакдир. Заводнинг беш йиллик плани ҳисобга олинган ҳолда беш йиллик топшириқ йиллар бўйича тақсимланган ва у қуйидагича кўзга ташланади:

1976 — 2,2%	(1,022)
1977 — 3,9%	(1,039)
1978 — 3,5%	(1,035)
1979 — 4,1%	(1,041)
1980 — 4,1%	(1,041)

1975 базис йилида бажарилган иш билинса, беш йиллик ҳамма йили бўйича йиллик маҳсулот ҳажминини норма -сўмда ҳисоблаб чиқиш осон бўлади. Ушбу участкада ишчиларнинг маҳсулот ишлаб чиқариш беш йиллик плани қуйидаги ҳажмларни кўзда тутлади:

1976 й.	1669x1,022 = 1706
1977 й.	1706x1,039 = 1772
1978 й.	1772x1,035 = 1834
1979 й.	1834x1,041 = 1909
1980 й.	1909x1,041 = 1987

Беш йилликда ушбу участканинг бир ишчиси ҳисобига чиқарилган маҳсулот ҳажми 9208 норма-сўмни ташкил этиши керак. Ҳамма участкалар бўйича беш йиллик план худди шу тартибда ҳисоблаб чиқилади. Уларнинг йиғиндиси цех планини ташкил этади, цехларнинг планлари йиғиндиси корхона плани ҳисобланади.

«Динамо» заводида цехлар, участкалар, бригадаларда ҳар бир ишчи бўйича беш йилликнинг бажарилиши ҳисобга олиб борилмоқда. Бу ҳисоб исталган вақтда ким олдинда бораётганини, ким эса орқада қолаётганини билиш имконини беради. Корхона коллективи беш йиллик планларни муддатидан илгари бажарилаётганлиги ҳақидаги маълумотлар кўп нусхали газета, завод радиоси орқали кенг хабардор қилиб борилади. Ишлаб чиқариш илғорлари, беш йиллик планлар муддатидан илгари бажариш мусобақаси ғолибларни ҳақидаги маълумотлар «Молния» орқали хабар қилинади, улар ишчи йиғилишларида шарафланади.

Шуни қайд этиш муҳимки, меҳнат унумдорлигини ошириш шахсий планлари асосида социалистик мусобақани ташкил қилиш ҳар бир ишчининг завод беш йиллик планини бажаришга қўшаётган ҳиссасини аниқ кўриб туриш имконини беради. Меҳнат унумдорлигини ошириш учун курашда «Динамо» заводи коллективи эришган ютуқларнинг асосий «сирлари»дан бири ана шундан иборат.

3. Турдош бригадалар мусобақаси ва меҳнатда ўзаро ёрдамлашиш

(Владимир Ильич номли завод тажрибаси)

Унинчи беш йилликнинг энг бошиданоқ Москвадаги корхоналарда «Сифат беш йиллигига — ишчи кафолати» чақириги остида турдош бригадаларнинг мусобақаси авж олиб кетди. Москвадаги Владимир Ильич номли электромеханика заводининг илғор бригадалари бу ҳаракатнинг ташаббускори бўлиб чиқдилар.

Сифат кафолати нимани билдиради, улар қандай қилиб таъминланади?

Бу ҳаракатнинг замирида — турдош коллективларнинг мусобақаси ва меҳнатда ўзаро ёрдами ҳақидаги шартномалар ётади. Бундай шартномалар тузилиши ва ижро қилиниши динамочиларнинг меҳнат унумдорлигини оширишни планлаштириш методининг янада ривожлантирилишидир. Тажриба кўрсатганидек, кўпгина коллективлар томонидан ишлаб чиқиляётган меҳнат унумдорлигини оширишнинг шахсий ва бригада планлари кўпинча ўзаро боғланмаган. Владимир Ильич номли заводда ҳам ўз вақтида шундай бўлган эди. Энг яхши деганда улар цех даражасига тўғри келарди. Ильичлилар бошлаган ватанпарварлик ҳаракатининг қиммати шундан иборатки, улар турдош коллективлар фаолиятида ўзаро боғланишнинг, уларнинг меҳнатда ўзаро ёрдамлашишининг калитини топишди.

«Сифат беш йиллигига — ишчи кафолати» ҳаракатининг ташаббускорларидан бири, КПСС XXV съезди делегати, темирчилар бригадасининг бошлиғи Николай Васильевич Метелкин мана шу ҳақда нималар дейди:

— Турдош коллективларнинг келишиб олинмаган иш планлари кўпинча маҳсулот чиқаришнинг бир меъ-

ёрда ва ритми бўлишининг бузилишига олиб келарди. Бу, ўз навбатида, штурмчилик ва узлуксиз ўзаро эътирозни туғдиради. Масалан, агарда токарь детални аниқ ишламаган бўлса, ундан йиғувчи койийди, токарь бўлса, ёки поковкани етказиб беришни кечиктиргани ёки уни сифатсиз, кўп иш талаб қиладиган ҳолда бергани сабабли бу детални «бузиб» қўймаслик учун темирчи-га тўнкарди. Бундай шароитда ишчининг сифатни оширишига йўл бўлсин, нормани бажарса ҳам кўп гап. Ишни бундай ташкил қилиш ўнинчи беш йиллик талабларига ҳеч бир тўғри келмайди. Умум ҳаракатни билангина эришиш мумкин бўлган пировард юқори натижани, яъни кўрсаткични мўлжалга олиш бу ҳаракатни қандай қилиб яхшилаб бирлаштириш масаласини ўртага қўяди. Биз ўртоқларимиз билан бирга бригадамиз аъзоларининг ва ҳар бир меҳнат коллективининг самарадорлик учун курашнинг умумий натижасига қўшадиган ҳиссасини қандай қилиб ошириш кераклигини кўп мулоҳаза қилиб кўрдик ҳамда бунинг учун энг аввало турдош бригадалар ўртасидаги ўзаро алоқаларни қайта кўриб чиқиш керак, деган хулосага келдик. Аммо бунинг учун ўзаро талабчанликни пасайтирмасдан, ўзаро эътирозлардан меҳнатда ўзаро ёрдам беришга, ижодий ҳамкорлик қилишга ўтиш лозим.

Меҳнатда ўзаро ёрдамлашиш ва ижодий ҳамкорлик бригадаларнинг ўзаро мажбуриятларини бажариш орқали амалга оширилади. Бу мажбуриятлар турдош бригадалар коллективлари ўртасида тузиладиган социалистик мусобақа ва меҳнатда ўзаро ёрдамлашиш ҳақидаги қўшма шартномада шаклланади. Бундай шартнома биринчи бор Владимир Ильич номли заводда 8-цех темирчилик бригадаси (бригада бошлиғи Н. В. Метелкин), 1-цех токарлар бригадаси (бригада бошлиғи И. Г. Амосов) ва 1-цех слесар-йиғувчилар бригадаси (бригада бошлиғи Н. П. Кузнецов) ўртасида 1976 йилга тузилди. Бу шартнома муваффақиятли бажарилди, «Сифат беш йиллигига — ишчи кафолати» ташаббуси эса фақат ишчилар коллективидагина эмас, балки мамлакатнинг кўплаб корхоналари ва қурилишларида кенг қўллаб-қувватланди.

Ҳаракат ташаббускорлари ўз ташаббусларини ривожлантириб, ўнинчи беш йилликнинг ҳаммаси учун социалистик мусобақа ҳақида шартнома туздилар.

1976—1980 йиллар социалистик мусобақаси ва
меҳнатда ўзаро ёрдамлашиш ҳақида
ШАРТНОМА

«Биз, 8 цехнинг темирчилари, 1-цехнинг токарлари ва 1 цехнинг слесарь-йиғувчилар бригадалари коллективлари «Сифат беш йиллигига — ишчи кафолати» чақириғи остида ўз иш жойимиз ва бригадамизда ишда юксак сифатга эришиш учун социалистик мусобақага актив қўшилиб, ҚПСС Марказий комитетининг — ўнинчи беш йилликни самарадорлик ва сифат беш йиллигига айлантириш чақириғига ўз меҳнат ютуқларимиз, ишимиз билан жавоб беришга ҳаракат қиламиз.

Биз ташаббускорлик ва ижодкорликни, ўртоқларча ўзаро ёрдамлашиш ҳамда ўзаро назоратни янада ривожлантириш йўли билан биргаликда меҳнат унумдорлигининг ва маҳсулот сифатининг юқори бўлишини таъминлашни ўзимизнинг асосий вазифамиз қилиб қўямиз.

Ана шу мақсадларда биз ўнинчи беш йилликда қуйидаги социалистик мажбуриятни ўз зиммамизга оламиз:

1. Бир меъёردа, ритмли ишлаш, кундалик план топшириқларини бажариш. Бир-биримизни ҳижолатда қолдирмаслик. Бўш қолишга, иш вақтининг бекор ўтишига, меҳнат ва моддий ресурслар ўринсиз сарфланишига йўл қўймаслик.

Биз меҳнатдги ҳамкорлигимизни янада кўпроқ мустаҳкамлашга, меҳнат жараёнида ўзаро эътироз қилишдан бевосита ўзаро ёрдам беришга ўтишга қарор қилдик. Бизнинг ҳар биримиз ягона технологик циклда банд бўлган ҳамма ишчилар учун юксак меҳнат унумдорлиги шароитини яратиб беришга ҳаракат қиламиз.

2. Бизнинг бригадаларимиз ягона технологик процесс операциясини бажараётганини ва чиқарилаётган маҳсулотнинг сифати ҳамда тежамкорлиги оқибат натижада бизнинг ҳар биримизга боғлиқ эканлигини ҳисобга олиб, биз барча технологик операцияларни Сифат белгиси бериладиган маҳсулотларга қўйиладиган талаб даражасида бажаришга кафолат берамиз. Биз бажараётган ишларимизнинг ҳаммасига ишчи кафолати паспортини беришга ёки аъло сифатли деган шахсий тамгани қўйишга ваъда берамиз. Биз маҳсулотнинг пировард сифатини Сифат белгиси талаблари да-

ражасида бўлишни таъминлашга ваъда қиламиз. Бунга биз ўз коллектив ишчи кафолатимизни берамиз. Ҳар бир ишчи ўзидан олдинги киши бажарган иш сифатининг жамоатчи контроли, ўз бригадасида сифатни бошқариш системасининг актив иштирокчиси бўлши керак.

3. Бизнинг ҳар биримиз ва умуман бригадалар маҳсулотнинг аъло сифатда бўлиши билан бирга ўнинчи беш йилликнинг ҳар бир йили топшириқларини муддатидан илгари бажаришни таъминлайдиган миқдорда меҳнат унумдорлигини оширишга ваъда берамиз.

Биз ўзимизнинг меҳнат унумдорлигини ошириш планларимизни шундай ҳисоб билан ишлаб чиқдикки, у ҳар бир иш жойида, барча мусобақалашувчи бригадаларда иш ритмини ва меҳнат унумдорлигини таъминлайди. Йирик электр машиналар ишлаб чиқариш бўйича беш йилликнинг дастлабки икки йили топшириқларини Улуғ Октябрь социалистик революциясининг 60 йиллигига, умуман беш йилликни — 1980 йилнинг 22 апрелигача бажаришга ваъда берамиз.

4. Биз ўз тайёрлаётган маҳсулотларимизнинг доимо фақат сифатли бўлшигагина эмас, балки унинг тежамли бўлишига ҳам эришишга ваъда берамиз, бригадаларга алоқадор хом ашё, материаллар, ёқилғи, энергия, инструментларни планли лимитлардагига нисбатан тежаб қолишга эришишга, шунингдек бригадаларга беририлган коэффицентдан фойдаланишни оширишга ваъда берамиз.

Мусобақалашаётганларнинг аниқ ва узлуксиз ишлашлари, юксак меҳнат унумдорлигига эришиш шароитига эга бўлишлари учун, биз заводдаги барча хизматлар — ремонт ва инструментал цехлари ҳамда бригадалари, меҳнатни ташкил этиш ва иш ҳақи бўлимининг иш савиясини доимо ошириб бориш чақириғи билан муурожаат қиламиз. Биз заводнинг шу бўлинмалари ва хизмат коллективларидан ўз мажбуриятларида ҳар йили мусобақалашаётганларнинг иш сифатини ошириш имконини берадиган тадбирларни кўзда тутишларини сўраймиз.

Иш сифатини оширишнинг шахсий ва бригадалар бўйича йиллик комплекс планлари шартномаимизнинг ажралмас қисми ҳисобланади».

Конкрет шартноманинг келтирилган тексти Влади-

мир Ильич номли заводда типовой шартнома ишлаб чиқишда асос қилиб олинди. Турдош бригадалар ўзаро шартнома тузишда мажбуриятларда ўз ишларининг спецификасини ҳисобга оладилар. Қабул қилинадиган мажбурият иш сифатини оширишнинг йиллик комплекс планларида конкретлаштирилади.

Комплекс планлар бригадалар коллективларни бирга-ликда қилган ҳисоб-китоб асосида тузилади. Ана шу босқичда бригадалар муқобил планлари ўртасида ўзаро боғланиш таъминланади. Завод экономистлари ишчиларга катта ёрдам беришади. Уларнинг актив иштироки бригадалар планларини цехлар ва завод муқобил планлари билан баланслаштиришни ҳамда ўзаро боғланган бўлишини таъминлаш имконини беради.

Бригаданинг комплекс планлари иккинчи бўлимдан иборат бўлади. Биринчи бўлимда ушбу бригаданинг меҳнат унумдорлигини ошириш вазифалари ва конкрет кўрсаткичларни ифодаланади. Иккинчи бўлимда турдош участкаларда юксак меҳнат унумдорлигини таъминлашга шартли яратиш учун бригада ўз устига олган ваъдасини бажариши тадбирлари ифодаланган бўлади. Шундай қилиб, комплекс план фақат шахсий ишнинг юқори сифатли бўлишинигина эмас, балки турдош бригадаларнинг муваффақиятли ишлаши учун ўзаро жавобгарликни ҳам кўзда тутаяди. Қуйидаги жадвалдан кўришиб турибдики, Н. В. Метелкин бошчилик қилаётган темирчилар бригадаси мусобақа ва меҳнатда ўзаро ёрдамлашиш ҳақида шартнома тузишда ўз зиммаларига поковка болғалашни фақат аъло сифатли қилиб чиқаришинигина эмас, балки унга минимал вақт сарфлаш мажбуриятини ҳам олишди. Бу эса металл тежалаяди, токарлар бригадасида эса инструмент эҳтиёт қилинади, ишлаб беришга оз вақт кетади, меҳнат унумдорлиги ўсади демакдир.

И. Г. Амосов бошчилик қилаётган токарлар бригадаси ана шундай кафолатни олгач, ўз навбатида, йиғувчиларга чизмалар (чертеж)га қатъий мувофиқ равишда юқори сифатли ишлов беришга кафолат беришди. Йиғувчилар, кафолат эстафетасини қабул қилиб, двигателларни ортиқча қийналмай йиғишади ва юқори сифатли маҳсулот ишлаб чиқаришади. Масалан, минимал вақт ва иш ҳисобига токарлик ишида минусли фараз қилишда ҳар бир болғалашга сарфланадиган вақтни ўртача уч процент камайтириш ҳисоблаб чиқилган эди. Болғала-

**Бригадаларнинг ўзаро мажбуриятлари
(1976 йил комплекс плани бўйича)**

Темирчилар бригадаси (бригада бошлиғи Н. В. Метелкин)	Токарлар бригадаси (бригада бошлиғи И. Г. Амосов)	Йиғувчилар бригадаси (бригада бошлиғи Н. П. Кузнецов)
<p>Поковкани минимал вақтда чиқариш ва графикда белгиланган муддатда топшириш ҳисобига токарлар бригадасига токарлар ишини енгиллаштириш ва ҳар бир паковкада меҳнат унумдорлигини 3 процент оширишни таъминлаш. Токарлар бригадасида асбоб-ускуналардан фойдаланиш коэффициентини 8 процент ошириш имконини бериш.</p>	<p>Деталларни аниқ ишлашни таъминлаш ҳисобига слесарлар-йиғувчилар бригадасида меҳнат унумдорлигини унинг мажбуриятида гига нисбатан 2,5 процент ошиши имкониятини яратиш. Деталларни йиғиш учун уни графикда кўзда тутилган муддатда етказиб бериш, бизнинг бригадамиз айби билан слесарлар-йиғувчилар бригадасининг бекор қолишига йўл қўймаслик.</p>	<p>Пировардида маҳсулотнинг юқори сифатли бўлишини ва ушбу технологик занжирда уни планга қўшимча равишда 10 минг сўмлик ошиқча ишлаб чиқаришни таъминлаш, ҳамма операцияларни маҳсулот олдига Сифат белгиси қўядиган тааблар даражасида бажариш. Чиқариладиган маҳсулотларга ишни кафолати паспорти бериш.</p>



- БРИГАДАЛАРДА МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ БИР ЙИЛДА 9.6 ПРОЦЕНТ ЎСДИ.
- ҲАР БИР БРИГАДА БАРЧА МАҲСУЛОТ БИРИНЧИ ТАЛАБ БИЛАНОҚ ТОПШИРИЛДИ.
- 18.3 ТОННА ҚОРА МЕТАЛЛАР ПРОКАТИ, 2900 КИЛОВАТТ-СОАТ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИЯ, 3100 м³ ГАЗ ТЕЖАБ ҚОЛИНДИ.

наётган маҳсулот вазнининг камайиши ҳисобига токарлик ишлов бериш бир йил ичида 1300 норма-соат қисқарди, бу эса бригадада меҳнат унумдорлиги деярли 10% ўсишига тенг келади. Асбоб-ускуналардан фойдаланиш коэффициенти саккиз процент ўсди. Шунингдек, фақат токарлар бригадаси ўзи қабул қилган мажбуриятини бажарса, йиғувчиларга меҳнат унумдорлигини 2,5% ошириши ҳисоблаб чиқилди — бу бригада ўз ички резервлари ҳисобига «ўсиш»ни белгилаганга нисбатан жиддий қўшимчадир.

Сифат кафолати биринчи талабдаёқ топшириладиган маҳсулот қисман кўпроқ бўлиши, ОТК сифат белгисига мувофиқ шахсий ва бригада тамғаси ҳуқуқига эга бўлиши билан ҳам таъминланади.

«Сифат беш йиллигига — ишчи кафолати» чақириги остида социалистик мусобақа шартларининг яхши ўйланган системаси иш сифати учун муваффақиятли курашнинг муҳим шarti ҳисобланади.

Ильиччиларнинг тажрибаси меҳнат коллективларининг фаолиятида мусобақа кўрсаткичлари ва планлаштиришнинг бирлиги қанчалик катта аҳамиятга эга эканлигини ҳам кўрсатиб турибди. Бригадаларнинг комплекс планлари бу бирликнинг асосини ташкил этади. Уларга ишлаб чиқариш фаолиятини таҳлил қилиш ва мусобақага яқун яшаш вақтида ҳисобга олинadиган кўрсаткичлар ҳам киритилгандир. Бу энг аввало меҳнат унумдорлигини ошириш, маҳсулот сифатини яхшилаш, таннархини, меҳнат сарфини камайтириш, материал, ёқилғи, электр энергиясини тежаш, асбоб-ускуналарнинг тўхтаб қолишини камайтиришдир. Шундай қилиб, ишчи кафолати коллектив аъзоларининг ҳаммаси томонидан бурчни садоқат билан бажаришигина билдирмайди. Бунинг учун ишлаб чиқаришни бошқаришни такомиллаштириш, ҳар бир иш жойида меҳнатни илмий ташкил этишни кенг жорий этиш, бир қанча конструкторлик ечимларни қайта қараб чиқиш, технологик жараёнларни яхшилаш талаб этилади.

Шу билан бирга Владимир Ильич номли заводда мусобақага яқун яшашда илғор тажрибани ўрганиш ва ёйишда коллективнинг ижтимоий-сиёсий ҳаётида, иқтисодий таҳлил бюрolari ва группалари, меҳнатни техник жиҳатдан нормалаш, жамоатчилик конструкторлик бюрolari, НОТ бюроси ва бошқаларнинг ишида бригада аъзоларининг иштирок этиши маълумотлари ҳам ҳисобга олинади. Мусобақа ғолибларига «Ишчи кафолати бригадаси» унвони берилади, кўчма байроқча ва пул мукофоти топширилади. Фахрий унвонни тўрт квартал давомида ўз қўлида сақлаб қолган коллектив заводнинг Ҳурмат китобига киритилади. «Сифат беш йиллигига — ишчи кафолати» мусобақасида ғолиб чиққан комсомол ёшлар коллективларига «Энг яхши комсомол бригадаси» фахрий унвони берилади. Уларга, шунингдек ВЛКСМ Комитетининг кўчма байроқчаси ва ёрлиқ топширилади.

ди, бу коллективлар «Беш йилликнинг ёш гвардиячилари» меҳнат шухрати китобига киритилади.

«Ишчи кафолати бригадаси» унвони мусобақаси ғолибларига шундай ҳисобда мукофот берилади: ишбайчиларга — ишбай ойликнинг 15% миқдориди, вақтинча ишлаганларга эса — ойлик тарифнинг 25% миқдориди, Комплекс бригадалар ишида қатнашган инженер-техник ходимлар ва хизматчиларга ҳам мукофотлар ойлик вазифа окладининг 25% миқдориди тўланади.

Мамлакатнинг кўплаб корхоналарида «Сифат беш йиллигига — ишчи кафолати» шиори остида мусобақанинг ривожланиши коллективлар томонидан Улуғ Октябрнинг 60 йиллиги шарафига қабул қилинган юксак мажбуриятлар бажарилишининг муҳим шарти бўлиб қолди. Ҳаракат ташаббускори бўлган Владимир Ильич номидаги шонли заводнинг коллективи ҳам ўзининг ўнинчи беш йиллик муқобил планини муваффақиятли бажармоқда. В. И. Ленин Совет ҳокимиятининг тонготиарида шу ердан туриб Россия пролетариатини «ўз революцион ишингизни ижод қилинг» деб чақирган эди.

4. Иш жойлари ва меҳнат коллективларида муқобил планларни ишлаб чиқиш

(Родниководаги «Большевик» комбинати ва «Распадская» шахтаси тажрибаси)

«Бутун мамлакат муқобил планлар қабул қилиш ҳаракатидек ажойиб ташаббусга қўшилмоқда»,— деб таъкидлади Л. И. Брежнев КПСС XXV съездида қилган докладида.

Муқобил планлар давлат планлаштиришини ҳам, меҳнаткашларнинг социалистик мусобақасини ҳам бойитади. Уларни ишлаб чиқариш ва амалга оширишда меҳнат коллективлари энг кенг миқёсда қатнашмоқдалар. Бу планда ички резервлардан максимал фойдаланиш ва янада ритмли ҳамда самарали ишлашни таъминлашни кўзда тутиш имкониятини бермоқда.

Тўққизинчи беш йилликда Москва, Иваново, Ленинград, Свердловск, Минск, Ярослав, Харьков ва бошқа индустриал марказлардаги илғор корхоналарда тўпланган муқобил планлаштириш тажрибаси унинг юксак

самарадор эканлигини яққол кўрсатди. КПСС Марказий Комитетининг октябрь (1976 йил) Пленуми ишлаб чиқариш коллективларининг муқобил планлар ва оширилган социалистик мажбуриятлар қабул қилишлари ҳамда уларни амалга оширишларига алоҳида эътибор беришга чақирди.

Ўнинчи беш йилликда меҳнат коллективларининг муқобил планлари янада ривож топмоқда. Уларни ишлаб чиқишда коллективлар ўз эътиборларини ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ҳар томонлама ошириб боришга қаратдилар.

Иваново областидаги Родниково меланж «Большевик» комбинати коллективи биринчилар қатори ўнинчи беш йиллик муқобил планини ишлаб чиқди. Родниково комбинатининг муқобил плани барча иқтисодий кўрсаткичлар бўйича министрлик томонидан берилган дастлабки топшириққа нисбатан жиддий равишда ортиқдир. Бу планли топшириқнинг олдиндан ҳар бир меҳнат коллективига етказилиши барча меҳнаткашларни қўшимча резервлар қидириб топишга, самарадорлик ва сифатни оширишга қаратилган таклифларни тўплашни ташкил этишга жалб қилиш имкониятини берди. Муқобил планини ишлаб чиқиш давомида барча цехлар ва ишлаб чиқаришда кўрик комиссиялар ишлаб турди ҳамда улар меҳнаткашларнинг таклифларини ҳар томонлама таҳлил қилиб, умумлаштириб борди.

Асосий ишлаб чиқариш — йигирув-тўқув ва бўёқ-пардоз цехларининг экономистлари натурал кўрсаткичларда минимал сарф-ҳаражат қилиш билан топшириқни бажариш мумкинлигининг йиллар бўйича тахминий ҳисоб-китобини қилиб чиқишди. Топшириқ ишчилар йиғилишларида диққат билан кўриб чиқилди ва ҳар томонлама муҳокама қилинди. Шундай қилиб, комбинатнинг ўнинчи беш йиллик муқобил планини тайёрлашда бутун коллектив қатнашди. Шу билан бирга ҳар бир бригада ҳар бир ишчи ўз резерви ва имкониятларини план топшириқлари билан солиштириб ҳамда ўлчаб чиқди.

Ишлаб чиқариш резервларининг умум томонидан кўриб чиқилиши коллективга қабул қилинадиган мажбурият мустаҳкам асослиги юзасидан бир тўхтамага келинган иқтисодий ва ташкилий-техник тадбирларнинг комплекс планини ишлаб чиқиш имкониятини берди. Планини кўриб чиқишда иқтисодий таҳлил меҳнатни нормалаш

жамоатчилик бюрolari, НТО жамоатчилик бюроси актив иштирок этдилар. Ишчиларнинг шахсий муқобил планларини асослашда уларнинг ёрдами айниқса қимматли бўлди. Ҳамма жойда иш вақтидан фойдаланишнинг таҳлил қилиниши ипнинг узилишига, тандани тузатишга, арқоқни, газламани олиш, асбоб-ускунани тозалаш ва ишга туширишга кетадиган вақтни камайтириш учун катта запас имкониятлар борлигини аниқлаб берди.

Тўқувчи Нина Павловна Волкова шахсий муқобил планларни ишлаб чиқишдаги ана шу босқич ҳақида мана нималар дейди:

— Мен беш йиллик топшириғининг ҳисоб-китобини олганимда, очиғини айтсам ўйлаиб қолдим: топшириқ оз эмас — 953 минг метр. Гап шундаки, мен 1975 йилда 162,7 минг метр газлама тўқиган эдим. Бу топшириқдани анча кўп эди, агарда ана шундай даражада пшланган тақдирда беш йил ичида ҳаммаси бўлиб 813,5 минг метр газлама чиқариш мумкин бўлади. Бундан келиб чиқадики, ишлаб чиқаришни анча ошириш керак. Буни қилиш мумкинми? Мастер ёрдамчиси Владимир Петрович Докучаев менинг шубҳамни пучга чиқарди. Унинг ёрдами билан мен ҳар бир сменада қилинган ишнинг натижаларини таҳлил қилиб, аслида бажарилган ишни ўз имкониятим билан солиштира бошладим ва иш суръатини яна ҳам кўтариш, ошириш ҳамда биринчи сорт газлама чиқариш мумкинлигига ишонч ҳосил қилдим.

Қўшимча ҳисоб-китоблар агарда участкада юқори типдаги тифизликка ўтиш ва ташкилий-техник тадбирлар амалга ошириш ҳисобга олинадиган бўлса, беш йиллик топшириқ тўла равишда реал эканлигини кўрсатди. Ҳисоб-китобда пропагандист Валерий Константинович Бушуев ва тўқимачилик ишлаб чиқариш бошлиғининг ўринбосари Виталий Александрович Шменев катта ёрдам беришди. Биз биргаликда юқори типдаги тифизликда қандай қўшимча бўлишини, нимадан ва қанча қимматли минутларни тежаш мумкинлигини, станокларни модернизация қилиш нима беришини ҳисобга олдик. Станокнинг меҳнат унумдорлигини ўртача бир процент ошириш бир йилда қўшимча равишда 809 метр газлама чиқаришни таъминлашни биргаликда ҳисоблаб чиқдик. Агарда мен 1975 йилда 24 станокни

бошқарган бўлсам, бизнинг цехимизда план бўйича кўзда тутилган ташкилий-техник тадбирларнинг амалга оширилиши менга 1977 йилда 28 станокда, 1980 йилда эса 32 станокда ишлаш имкониятини беради.

Нина Павловна Волкованинг ўнинчи беш йиллик муқобил планининг ҳисоб-китоби 56-бетдаги жадвалда келтирилган.

Планли топшириқни аниқлашда ишчининг бир йиллик индивидуал фонди бир станокнинг соатлик ўртача ишига ва ишланаётган станоклар сонига кўпайтирилади. Худди шундай тартибда беш йилликнинг охириги йили муқобил плани ҳисоблаб чиқилади. Муқобил планни ҳисоб-китоб қилишда тўқувчининг меҳнат унумдорлиги, биринчидан, ишлаётган станоклар сонининг кўпайиши ёки бошқача қилиб айтганда хизмат қилиш запасининг кенгайиши ҳисобига, иккинчидан, ҳар бир станокда маҳсулот чиқаришнинг кўпайиши ҳисобига ошиши ҳисобга олинган. Масалан, меҳнат унумдорлигини ана шу факторлардан бири бўлган хизмат қилиш зонасини кенгайтириш ҳисобига ҳам ошириш мумкин, албатта. Лекин улардан бир вақтнинг ўзида фойдаланиш анча кўп самара беради. Тўқувчи Н. П. Волкова ва Родниково комбинати бошқа ходимларининг шахсий муқобил планлари асосида ишга худди ана шундай муносабатда бўлиш ётади. Бунга касб маҳоратини ошириш ва иш вақтидан яхши фойдаланиш, техника янгиликларини қўллаш туфайли эришилмоқда.

План топшириқлари бўйича белгиланган тадбирларни бажаришда хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтиришни ҳисобга олиш кўзда тутилган эди. Шундай қилиб, агарда 1975 йилда комбинатда 22 станокда хизмат қилиш норма бўлган бўлса, 1980 йилда 30 станокка етади. Лекин, жадвалдан кўриниб турибдики, Н. П. Волкованинг шахсий муқобил планида 1980 йилда хизмат кўрсатиш зонасини 32 станоккача етказиш, план нормасидан 2 станок кўпайтириш белгиланган. Шу билан бирга уларнинг унумдорлиги ўртача ҳар бир станокка нисбатан камаймайди, балки, ҳатто соатига 3,48 метрдан 3,79 метргача кўпаяди. Гарчи 1976 йилда беш йилликнинг биринчи йилида иш соатининг планли сони 1980 йилдагига қараганда кўп (нисбатан 1955 ва 1951 соат) бўлишига қарамай, беш йилликнинг охириги йилида 1976 йилга планлаштирилган 183496 метр ўрнига 236617 метр

Тўқувчи Н. П. Волкованинг ўнинчи беш йиллик шахсий муқобил планининг ҳисоб-китоби

Курсаткичлар	1975 й.	1976 й.	1977 й.	1978 й.	1979 й.	1980 й.
Иш соати сони (отпусканн ҳисобга олганда график бўйича)	1939	1955	1943	1943	1948	1951
Ишлаётган станоклар сони:						
— норма бўйича	22	24	26	27	28	30
— муқобил план бўйича	24	26	28	29	30	32
Бир станокда соатига ўртача қилинган иш (метр ҳисобида)						
— норма бўйича	3,479	3,57	3,57	3,58	3,68	3,7
— муқобил план бўйича	3,496	3,61	3,61	3,64	3,76	3,79
Газлама чиқариш (метр ҳисобида):						
— план топшириги	148407	167504	180349	187810	200722	216561
— муқобил план	162690	183496	196398	205103	219734	236617
	(аслида)					
Муқобил план бўйича газлама чиқаришнинг ўсиши (1975 йилга нисбатан % ҳисобида)	100	112,8	120,7	126,1	135,4	145,4

газлама бериш белгиланган бўлсада, планда маҳсулот сифатини яхшилаш ҳам кўзда тутилган. Н. П. Волкова биринчи сорт газлама чиқаришни нормадаги 97% ўрнига 99,8—100% га етказишга ваъда берган.

Шуни таъкидлаш муҳимки, шахсий муқобил планларни ишлаб чиқишда бажарилган иш нормаси асос қилиб олинмайди, балки меҳнат унумдорлигининг аслида эришилган даражаси ва унинг малакани ҳамда ишлаб чиқариш техник даражасининг ошишига қараб ўсиши ҳисобга олинган план топшириқлари олинади. Бу фарқ жиддий бўлиб, планли топшириқ нормадагидан анча юқоридир. Масалан, тўқувчи Н. П. Волкова соҳа нормасини анча ошириб бажаргани ҳолда, 1975 йилда план топширигини фақат 9,6% ошиғи билан бажарди.

Унинг беш йиллик муқобил плани планли топшириқдан 88,4 минг метр ортиқ (йиллик планлар йиғиндиси бўйича) бўлиб, 1041348 метрни ташкил этади. Меҳнат унумдорлиги 1980 йилга бориб 1975 йилдагига нисбатан 45,4% кўпаяди. Агарда беш йиллик план соҳа бўйича амалдаги ўртача нормага қараб ҳисобланадиган бўлса, унда бу процентнинг ўсишига тахминан уч ярим йил ичида эришиш мумкин бўлур эди. Лекин бундай ёндошиш иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ бўлмасди, чунки унинг асосида турғун нормалар ётган бўларди. Ундан фарқли ўлароқ, ишлаб чиқариш топшириқлари ишлаб чиқаришнинг конкрет шароити, унинг такомиллашиши, меҳнат малакасининг ошиши ва бошқа факторларни ҳисобга олади. Шуларгина план топшириқларини ҳисобга олишда техник жиҳатдан асосланган анча прогрессив хизмат кўрсатиш нормаларига ва асбоб-ускуналарнинг унумдорлигига таяниш имкониятини беради.

Н. П. Волкова ўзининг муқобил планини муваффақиятли бажармоқда. 1976 йилда чиқарилган газлама 189244 метрни ташкил этди, бу шу йилга мўлжалланган муқобил пландагидан 5748 метр ортиқдир. Беш йилликнинг иккинчи йил плани ҳам бажарилмоқда: ярим йил ичида юз минг метрдан ортиқ биринчи сорт газлама чиқарилди.

Беш йиллик плани бажара бориш давомида аниқланган резервлар беш йилликнинг навбатдаги йили планини ишлаб чиқишда ҳисобга олинмоқда. Бу родниковоликларга меҳнат унумдорлигини муттасил оши-

риб бориш имконини бермоқда. Шундай қилиб, ўнинчи беш йилликнинг бир ярим йили давомида комбинат бўйича ҳар бир ишловчи ҳисобига муқобил пландаги 44,4 минг сўмлик ўрнига 44,6 минг сўмлик маҳсулот ишлаб чиқарилди. Муқобил план бўйича 1980 йилда меҳнат унумдорлигини умуман 34% ошириш белгиланган. Родниковоликлар ўзларининг ўнинчи беш йиллик муқобил планларида ишлаб чиқаришнинг бутун ўсишини бутунлай меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига олишни белгиладилар.

Албатта, муқобил планларнинг ҳисоб-китоб методикаси ишлаб чиқаришнинг турли соҳаларида турлича. Аммо ишлаб чиқаришни кўпайтиришнинг ички резервларни максимал даражада аниқлаш, меҳнат унумдорлигини ошириш, иш сифатини яхшилаш ва уларни муқобил планга киритиш учун интилиш ҳамма коллективлар учун умумийдир.

«Южкзбассуголь» бирлашмасига қарашли «Распадская» шахтасининг кончилари томонидан беш йиллик муқобил план ишлаб чиқишнинг намунали тажрибаси тўпланган. Бу коллективнинг муқобил плани фақат кўмир қазиб олишни анча кўпайтиришигина эмас, балки сифат кўрсаткичларни ҳам яхшилашни кўзда тутади. Шуниси муҳимки, коллектив ички имкониятлардан фойдаланиш, меҳнатни ва ишлаб чиқаришни ташкил этишни яхшилаш, илгор тажрибани қўллаш, социалистик мусобақани авж олдириш эвазига катта иқтисодий самара олишни мўлжалламоқда.

— Шахтада ўнинчи беш йиллик муқобил плани лойиҳаси ишлаб чиқила бошлаганда,— деб ҳикоя қилади тозалаш бригадасининг бошлиғи А. К. Попов,— бизнинг коллективимиз барча резервларни қайта ва қайта синчиклаб қараб чиқди ҳамда ҳисобга олди. 1976 йилга келиб, биз «мингчилар» сафидан жой олдик, яъни суткасига минг тонна ва ундан ошириб кўмир бера бошладик, аммо бундай марра соҳада юзлаб бригадалар учун норма бўлиб қола бошлади, В. Г. Девятко бошлиқ қўшни бригада бу маррадан анча ўзиб кетди. Биз ўнинг тажрибасини ўзимизга қурол қилиб олдик ва 1976 йил муқобил планига ушбу пунктни киритдик: 320 минг тонна кўмир чиқаришга эришамиз. Ҳисобимиз тўғри бўлиб чиқди. Энди биз йиллик кўмир чиқаришни 500 тоннага етказиш ва бу билан шахта муқо-

бил планини бажарилишига ўз ҳиссамизни қўшиш вазифасини қўйдик.

Қўплаб бошқа бригадалар ҳам ана шундай юксак марралар белгилашди. Умуман шахтанинг муқобил плани бўйича ҳар бир ишчига 1975 йилнинг бир ойидаги 114,7 тоннага нисбатан беш йилликнинг охирида ойига 200 тоннага ёки 74,4% кўп кўмир қазиб олишга эришиш кўзда тутилди. Мана бундай факт ҳам диққатга сазовор: коллектив муқобил план тузиш жараёнида ишлаб чиқариш сарфини қўшимча равишда камайтириш имкониятини топди: таннарх белгиланган топшириқ даражасидагидан 2,7% камаяди. 1975 йилда бир тонна кўмирнинг таннархи 8,3 сўм эди, беш йилликнинг биринчи йилида бўлса 7 сўмга тўғри келди, муқобил планга кўра 1980 йилда таннарх 5 сўму 55 тийингача пасаяди, яъни очиқ кўмир ҳавзаларидаги мавжуд кўрсаткичга яқинлашиб қолади.

Шахта коллективи планда ишлаб чиқаришнинг ритми бўлишига катта эътибор берди. Шу мақсадда «камтик жойларни» йўқотишни, тезкорлик усулига ўтишни, тозалаш ишлари миқёсининг белгилашни таъминловчи комплекс тадбирлар ишлаб чиқилди.

«Распадская» шахтасининг беш йиллик муқобил плани — резервларни қидириб топишни чуқурлаштиришнинг мисолидир. Ҳар бир рақамни асослаш, ҳар бир таклифни қараб чиқиш муҳим эди. Шунинг учун резервларни қидириб топиш ишлари ҳар бир иш жойида, ҳар бир бригадада олиб борилди. Бу ишни шахта партия ташкилоти бошқариб борди. Қорхонанинг техника совети, участкалар советлари, экономистлар, иқтисодий билим системаси пропагандистлари бу ишда актив қатнашиб, бригадалар ва участкаларда муқобил планларни шакллантиришга ёрдам бердилар. Шундай қилиб, беш йиллик муқобил плани ишлаб чиқишда аслида шахтанинг бутун коллективи иштирок этди.

Кончилар томонидан беш йиллик муқобил планга нимаики киритилган бўлса, «Распадская» коллективидан ишлаб чиқариш техника даражаси ва самарадорлигини оширишга ёрдам бераётган мутахассислар ҳамда олимлар билан ҳамкорликда амалга оширилмоқда.

Ҳозирги вақтда шахта ости йўллари орқали истеъмолчиларга ҳар куни 15 минг тонна атрофида коксланувчи кўмир жўнатилмоқда. Қорхона беш йилликнинг

охирига бориб, суткасига 25 минг тонна ёки йилига 7,5 миллион тонна кўмир бера бошлайди. Ҳозирча бундай миқдордаги кўмирни бирорта ҳам шахта бераётгани йўқ. Бу мамлакатдаги энг қудратли шахталарнинг юкидан икки ярим баробар ортиқдир. «Распадская» кўплаб бошқа кўмир шахталаридан фақат ўзининг қуввати билангина эмас, балки ишлаб чиқариш цикллари-нинг барчасини техник жиҳатдан ҳал этиш жиҳатидан ҳам фарқ қилади. Бу ерда кўмир қазиб олиш тўла механизациялаштирилган, тайёргарлик ишларининг 92% комбайнлар ёрдамида бажарилади.

Тоғ техникасидан максимал фойдаланиш лойиҳадаги қувватларни муддатидан аввал ўзлаштириш имкони-ни бермоқда. Шахтанинг беш йиллик муқобил пла-нида фонд қайтимини 28,6 процент ошириш кўзда тутилган.

Коллективда «Ҳар бир комплекс, забой, механизм юксак унум билан ишласин!» шиори остидаги ҳаракат кенг авж олиб кетган.

Илғор корхоналарнинг коллективлари Улуғ Октябр-нинг 60 йиллигини муносиб кутиб олиш умумхалқ мусо-бақаси ютуқларини мустаҳкамлаб бориб, беш йилликнинг учинчи йилида зарбдорчасига ишлашга олдиндан тайёр-гарлик кўрдилар.

Москвадаги «Красний пролетарий» машинасозлик заводининг коллективи биринчилар қатори 1978 йил муқобил планини ишлаб чиқди. Краснопролетарчилар ўзларининг 1978 йил планларида маҳсулот ишлаб чиқа-ришни 1975 йилдагига нисбатан 28,7% оширишни мўлжалладилар, бу беш йилликнинг шу йили топшири-ғидагига қараганда 650 минг сўмлик ортиқдир. Ишлаб чиқариш самарадорлиги ва маҳсулот сифатини ошириш-га айниқса жиддий эътибор берилмоқда. Маҳсулот чиқаришдаги ўсишнинг ҳаммаси меҳнат унумдорлигини ўстириш ҳисобига таъминланади. Ишлаб чиқариш янги-дан ўзлаштириладиган станокларнинг барчасида фақат олий даражада сифатли маҳсулот чиқариш; ишлаб чиқариш умумий ҳажми бўйича давлат Сифат бел-гиси билан чиқариладиган маҳсулот ҳиссасини 80% гача ошириш белгиланган. Корхона рентабеллиги топшириқдаги 15% ўрнига 17% гача ўсади. «Красний пролетарий» коллективининг ташаббуси пойтахт корхо-наларида кенг қўллаб қувватланди.

Л. И. Брежнев КПСС Марказий Комитетининг октябрь (1976 йил) Пленумида сўзлаган нутқида бу ташаббусларнинг ишлаб чиқилиши ва амалга оширилишида меҳнат коллективларининг беш йиллик топшириқлари муддатидан илгари бажарилишига, XXV съезд томонидан олға сурилган туб иқтисодий проблемаларнинг ҳал қилинишига конкрет ҳисса қўшишга бўлган интилиш кўзга ташланмоқда, деб таъкидлади.

ҲАР БИР ИШЧИ, ҲАР БИР КОЛЛЕКТИВНИНГ ЮКСАК САМАРАЛИ МЕҲНАТИ

1. Ҳар бир коллективда юксак меҳнат самарадорлиги учун

Ҳар бир алоҳида ишчининг меҳнати билан умуман коллектив меҳнати фаолияти ўртасида ажралмас ўзаро алоқа мавжуд.

Бир томондан, умумий самарадорлик ҳар бир кишининг меҳнати натижасида юзага келади. Ҳар бир ишчи ва мутахассис самарадорлик йиғиндисига қанча кўп ҳисса қўшса, умумий самара шунча юқори бўлади. Лекин бу умумий самара умумий меҳнат жараёнида турли участкалар ҳиссасининг оддий миқдори эмас. Айрим ишларда, айрим операцияларда юқори меҳнат самарадорлигига эришиш ва бу самарани ишлаб чиқаришнинг кейинги босқичларида йўқотиб қўйиш ҳам мумкин. Поток линияларда операциялардан биронтасининг сифатсиз бажарилиши олдинги операцияларнинг ҳаммасини аъло даражада бажарган кўпчилик ишчиларнинг меҳнатини пучга чиқариши мумкин. Юксак самарадорлик учун кураш озгина бўлсада эришилган тежамни сақлаб қолиш, уни йўқотиб қўймай, балки уни умумий ҳаракат билан кўплаб бойитиб боришда бутун меҳнат коллективи иштирок этган тақдирдагина кўпроқ натижа бериши мумкин.

Иккинчи томондан, ҳар бир ишчи меҳнатининг самарадорлиги кўп жиҳатдан ишлаб чиқаришнинг шароити, уни ташкил қилиш билан белгиланади. Ҳозирги корхоналарда ҳар қандай маҳсулот кўплаб ва кўплаб ишчилар ҳамда мутахассисларнинг биргаликда қилган меҳнати билан яратилади. Ҳар бир кишининг иши ва коллектив эришган пировард натижа улар ишининг огир-енгиллиги, меҳнатдаги ўзаро ёрдамга ҳам боғлиқ. Мана шунинг

учун ҳам ҳар бир ишчи ва мутахассисга юқори самарали меҳнат қилиши учун, уларнинг кучини ягона ижодкорлик жараёнига — моҳирона бирлаштириш учун зарур шароит яратиб бериш муҳимдир. Бу фақат иқтисодий самара берибгина қолмай, балки катта тарбиявий аҳамиятга ҳам эгадир.

Ленинград ва мамлакатнинг бошқа индустриал марказларидаги кўпчилик илғор коллективларда ҳар бир коллектив меҳнатининг юқори самарадорлиги мусобақасининг мукамал системаси юзага келмоқда. Унинг асосида меҳнатни бригадалар бўйича ташкил қилиш ётади. Бунинг афзалликлари нимада?

Биринчидан, у ҳар бир иш жойида меҳнат унумдорлигини ошириш индивидуал пландан бригада комплекс планларини амалга оширишга ўтиш имкониятини беради. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг индивидуал планлари кўпинча ўзаро боғланмас эди. Бир иш жойида план топшириқлари анча ошириб бажарилса, шу билан бир вақтда бошқа иш жойида орқада қолишга йўл қўйилар ва бу ишлаб чиқаришнинг умумий ўсишига тўғаноқ бўлар, пировард иқтисодий натижанинг камайишига олиб келарди. Энди мусобақа маҳсулот тайёрлаш технологияси циклининг ҳаммаси бўйича ташкил этилмоқда. Шу йўл билан айрим иш жойлари ўртасида яхши ўзаро алоқа ўрнатишга ва меҳнатда ўзаро ёрдам беришга эришилмоқда, пировард яхши натижаларга умумий манфаатдорликка эришиш ҳамда ишнинг натижалари учун коллектив жавобгарликни ошириш шароити яратилмоқда.

Иккинчидан, меҳнатни бригада бўйича ташкил этиш шароитида самарадорлик ва сифатни ошириш учун мусобақани анча кенгайтириш имконияти берилади. Агарда илғари мусобақа асосан меҳнат унумдорлигининг анча юқори бўлиши учун олиб борилган бўлса, эндиликда меҳнат унумдорлигини ошириш, самарадорлик ва сифатни оширишнинг бригада комплекс плани билан биргаликда моддий ресурсларни тежаш, асбоб-ускуналардан яхши фойдаланиш, маҳсулот сифатини ошириш масалаларини ҳам қамраб олади. Шундай қилиб, мусобақанинг бу формаси меҳнаткашларнинг «яхши ишлайлик, самарадорлик ва сифатни оширайлик» деган умумий қақариқ остидаги мусобақасига энг яхши, тўла жавоб беради.

Масалан, Ленинграддаги «Позитрон» бирлашмаси цехларида ҳамма факторлар ҳисобга олиниб, ишчиларнинг меҳнат самарадорлиги мусобақаси ташкил этилганда қуйидаги ҳол юз берди: ходимлардан бирининг меҳнат унумдорлиги цех бўйича энг юқори бўлиб, иш нормасини бажариш ўртача даражасидан анча баланд эди. У бошқаларга қараганда тезроқ ишлаб, мураккаб деталларни амалдаги норма бўйича бажарсада, сифатга унча эътибор бермасди. Унинг ишдаги дугонаси худди шундай операцияда планли иш нормасини зўрға бажарди. Аммо унинг ишида чиқинди кам бўларди ва пландагидан анча кўп яроқли деталлар чиқарарди.

Илгари, мусобақага яқун ясашда фақат меҳнат унумдорлигигина ҳисобга олинган вақтда биринчи ходима доимо энг яхши деб ҳисобланарди, иккинчиси бўлса кўпинча қолоқлар сафида қолиб кетарди. Қачонки фақат қилинган ишнинггина эмас, балки бошқа ишчиларнинг меҳнати қўшилган ишнинг сифатини, моддий элементлар сарф-харажатини ҳам ҳисобга ола бошлаганларида оқибат натижада иккинчи ходима самаралироқ ишлагани маълум бўлиб қолди. Бу мисол ҳар бир ишчининг ишига ҳам сон, ҳам сифат факторларини ҳисобга олган ҳолда меҳнат самарадорлигига комплекс баҳо бериш қанчалик муҳим эканлигини яққол кўрсатиб турибди.

Бригада, участка ва бошқа ишлаб чиқариш бўлинмалари коллективларининг юксак меҳнат самарадорлигини таъминлаш бир қанча ташкилий, иқтисодий ва тарбиявий факторларга боғлиқдир.

Ташкилий факторлар жумласига ушбу шароитда ишлаб чиқаришни бошқаришнинг анча рационал структурасини аниқлаш, конкрет шароитга қараб бригада типини (ихтисослаштирилган, комплекс, икки томонлама) танлаб олиш киради. Бригадаларни тузиш ва уларнинг фаолияти СССР Давлат меҳнат Комитети ҳамда ВЦСПС секретариати томонидан 1975 йилнинг 15 декабрида тасдиқланган ишлаб чиқариш бригадаси ва бригада бошлиғи ҳақидаги Типовой низомда аниқлаб берилган («Экономическая газета»нинг 1976 йил 5-сонида эълон қилинган). Ишлаб чиқаришни бошқариш шундай ташкил қилиниши керакки, унда ҳар бир коллективнинг аҳиллик, уюшқоқлик билан ишлаши учун, кадрлардан рационал фойдаланишда уларнинг малакаси ва иш тажрибасини

ҳисобга олиш, ҳар бир иш жойида азбоб-уюқуналар тўла қувват билан ишлаши, моддий ва пул ресурсларидан тежамкорлик билан фойдаланиш учун зарур шароит мавжуд бўлсин.

Иқтисодий факторлар жумласига ҳар бир участка ва бригадага йиллик ва беш йиллик план топшириқларини ўз вақтида етказиш; меҳнат коллективларининг актив иштирокида иқтисодий жиҳатдан асосланган муқобил планлар тузиб чиқиш, уларни шахсий ва бригада-ларининг самарадорлик ва иш сифатини ошириш плавлари билан мустаҳкамлаш; плавлар ва мажбуриятларнинг бажарилишини оператив равишда ҳисобга олиш ва контроль қилиш; ишнинг юксак пировард натижалари учун маънавий ва моддий рағбатлантиришнинг аниқ системаси кирадн.

Тарбиявий факторлар жумласига энг аввало меҳнат коллективининг меҳнатга ва ижтимоий мулкка коммунистик муносабатини, коллективизм ва ўзаро ёрдам ҳиссини тарбиялаш имкониятларидан фойдаланиш кирадн. Ҳар бир киши меҳнатининг самарадорлиги ва унинг пировард натижалари кўп жиҳатдан коллективдаги ахлоқий-психологик иқлимга, юксак талабчанлик вазиятга ва, шу билан бирга, бир-бирига ғамхўрлик, ҳурмат муносабатида бўлишга боғлиқ. Шундай вазиятни яратиш — фақат бригада бошлиғи ва мастернинггина эмас, балки коллектив аъзолари ҳар бирининг бурчидир. Бу вазифани бажаришда ишчи-мураббийлар, барча меҳнаткашларнинг сиёсий ва иқтисодий ўқувини ташкил этиш муҳим роль ўйнайдн.

Коллективда олиб бориладиган тарбиявий иш меҳнатда энг яхши ютуқларга эришишга ҳам, социалистик турмуш тарзини такомиллаштиришга, коммунизмнинг муносиб қурувчиси — янги кишини шакллантиришга ҳам қаратилган бўлиши керак.

Бу ташкилий, иқтисодий ва тарбиявий факторларнинг ҳаммасини бир бутун қилиб бирлаштириш ҳар бир коллектив меҳнат самарадорлигини оширишнинг мустаҳкам асоси ҳисобланади. Уларни амалга ошириш хўжалик раҳбарлари ва, энг аввало, мастерлар ҳамда ишлаб чиқариш ташкилотлари бошлиқларининг энг муҳим функцияси ҳисобланади. Ишлаб чиқариш бирлашмаси (комбинат), илмий-ишлаб чиқариш бирлашмаси, саноат корхоналари, қурилш ва ремонт-қурилш ташкилотлари

ишлаб чиқариш участкаларининг мастери ҳақидаги Типовой низом СССР Давлат меҳнат Комитети ва ВЦСПС секретариати томонидан 1977 йилнинг 30 майида тасдиқланган («Экономическая газета»нинг 1977 йил 33-сонида эълон қилинган).

Меҳнаткашларнинг жамоатчилик ташкилотлари барча коллективларнинг юксак меҳнат унумдорлигига эришишлари учун зарур шароит яратиб беришда мастерларга ва бошқа хўжалик раҳбарларига доимий ёрдам беришга даъват этилганлар.

СССР 50 йиллиги номли Волга автомобиль заводида бошқариш ва меҳнатни ташкил қилишнинг рационал системаси асосида юқори самарали меҳнатнинг катта ижобий тажрибаси тўпланди. Бу йирик корхонада қисқа муддат ичида йилига 660 минг автомобиль чиқариш бўйича лойиҳа қуввати ўзлаштирилди, 1976 йилга келиб завод энг янги конструкцияда 685 минг машина чиқарди. Барча меҳнат коллективларининг ишдаги уюшқоқлиги, ички резервларни сабот билан қидириб топилиши ва фойдаланилиши туфайли заводни бунёд этишга сарфланган капитал маблағ уч йилда қопланди. Олий сифат категориясида чиқарилаётган маҳсулотнинг ҳиссаси ишлаб чиқариш умумий ҳажмининг 85% гача кўтарилди. ВАЗ да меҳнат унумдорлиги мамлакатдаги бошқа автомобиль заводларидагига қараганда бир ярим баравар юқоридир.

ВАЗ да ишлаб чиқаришни бошқаришнинг бизнинг саноатимизда анча прогрессив бўлган системалардан бири яратилган. Мастерлар, участкалар ва цехлар бошлиқлари хизмат кўрсатиш ҳамда ишлаб чиқаришни таъминлаш бўйича жорий ишлардан озод қилинган, уларнинг куч-ғайрати ишлаб чиқариш программаларининг бажарилишига, меҳнат самарадорлиги ва маҳсулот сифатини оширишга, коллективда тарбиявий ишлар олиб боришга марказлаштирилган. Ишлаб чиқаришнинг боришига, запас материаллар, ярим фабрикатлар, комплектлаштирувчи буюмларнинг аҳволига, маҳсулот чиқаришнинг ритмлилигига ва ишлаб чиқариш фаолиятининг бошқа кўпгина масалаларига оператив равишда таъсир кўрсатишга ёрдам берадиган «АСУ — ВАЗ» автоматлашган бошқариш системаси муваффақиятли ишлаб турибди.

ВАЗ ишининг юксак пировард натижалари кўп жihatдан меҳнатни ташкил қилиш ва меҳнатга ҳақ тўлаш-

нинг прогрессив формаларини малакани ошириш ва кадрларнинг маҳоратига қараб юқорироқ ишга кўтариш системасини қўллаш ҳисобига эришилмоқда.

Волга автомобиль заводида меҳнатни ташкил қилш-нинг коллектив формаси характерлидир. Бу ерда барча ишчилар бригадаларга бирлаштирилган бўлиб, улар нормаланган топшириқ бўйича ишлайдилар. Ишлаб чиқаришда асосан фақат техник жиҳатдан асосланган норма қўлланилади. Бу норма вақт-вақти билан қайта кўриб чиқилади. Завод ишга тушгандан бери норманинг ўртача бажарилиши даражаси 102—103% дан ошгани йўқ.

Заводда социалистик мусобақанинг асосий формаси бригадалар ўртасидаги мусобақа бўлиб, уларнинг аъзолари индивидуал мусобақага тортилган. Қонда бўйича, бригадалар мажбурияти ҳам, индивидуал мажбуриятлар ҳам доимий ҳаракатдаги комиссиялар томонидан ҳимоя қилинади. Мажбуриятлар ҳимоя қилиниши билан бирга бир вақт ичида уларни бажаришни таъминлаш бўйича тузилган конкрет ташкилий-техник тадбирлар ҳам тасдиқланади.

ВАЗ меҳнат коллективларида 1200 га яқин ишлаб чиқариш бригадалари совети бўлиб, уларнинг составига энг яхши, анча обрўли ишчилардан 7 мингга яқини киритилган. Бригадалар советларида социалистик мусобақанинг таъсирчанлиги, бригада аъзоларини моддий рағбатлантириш, касб маҳоратига қараб номзодларни юқорироқ ишга кўтариш, ишлаб чиқариш маданияти ва иш сифатини ошириш масалалари кўрилади. Меҳнатни ташкил қилиш бригада формасининг ривожлантирилиши ҳар бир ишчининг ишнинг пировард натижаси учун юксак жавобгарликни, ўртоқларча ўзаро ёрдамни, ишчиларни ишлаб чиқаришни бошқаришга жалб этишни таъминлайди, иш сифатининг ошишига таъсир кўрсатади.

Меҳнатни бригада формасида ташкил этиш унга ҳақ тўлаш формасига ҳам мувофиқ келади. ВАЗда вақтбай иш ҳақи билан бирга нормалаштирилган топшириқни бажарганлик учун, маҳсулот чиқаришга меҳнат сарфини камайтирганлик, меҳнат унумдорлигини оширганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш ҳам қўлланилади.

Иш ҳақининг вақтбай қисми уч элементни ташкил этади. Биринчиси — бу тариф бўйича тўлаш. Бунда соатлик тариф ставкаси бўйича ишчининг разрядини

ҳисобга олган ҳолда аслидан ишланган вақтга тўланади. Иккинчиси — касб малакаси учун қўшимча ҳақ тўлаш. Бунда бир разрядгача ишлаб чиқариш тажрибасига қараб дифференциялашган ҳақ тўлашни таъминлайди. Бу қўшимча ҳақнинг максимал ҳажми — 12%. У ишчига йилига бир марта белгиланиши ёки 4% дан ошмаган миқдорда кўпайтирилиши мумкин. Учинчи элемент — меҳнат шароитига қараб қўшимча ҳақ тўлаш. Бунда маълум иш жойида шароитга қараб бажарилган конкрет иш бўйича ишчилар тариф ставкаларининг 4, 8, 12, 17, 22, 27% миқдорида тўлаш белгиланади. Шундай қилиб, ВАЗда ишчиларга тўланаётган бир йўла иш ҳақи — бу касб маҳоратининг ошиб боришига ва иш шароитига қараб тўланадиган тариф ставкасидир.

Нормаланган топшириқни бажарганлик учун тўланадиган қўшимча ҳақ ишчи иш ҳақининг анчагина қисмини ташкил этади. У нормаланган топшириқнинг бажарилиши даражасига қараб иш ҳақи проценти миқдорида бригадага ўтказилади. Бу қўшимча ҳақ бригада ичида ҳар бир ишчининг умумий натижага қўшган шахсий ҳиссасига мувофиқ дифференциялаштирилади. Қўшимча ҳақ тўлашдан асосий мақсад — меҳнатда сон кўрсаткичларини ўстириш билан бирга аъло сифатли маҳсулот чиқаришни рағбатлантиришдир.

Бундан ташқари, ишчиларга маҳсулот чиқаришда меҳнат сарфини камайтирганликлари, меҳнат унумдорлигини оширганликлари учун мукофот тўланади. Учинчи беш йилликда меҳнат сарфини камайтириш баҳосига 1976 йилнинг 1 январигача бўлган базали технологик меҳнат сарфи асос қилиб олинади (ёки ана шу сананинг ўзида тасдиқланган бригада ишчилари сони бўйича). Асосий меҳнат сарфининг қанчалик оғир-епгиллигига қараб (ёки ишловчилар сонига қараб), уларнинг ҳар бир проценти арзонлаштиргани учун бригадага бериладиган мукофот 1%, 0,5% ёки 0,25% миқдорида кўпайтирилади.

Волга автомобиль заводида ҳар бир ишчи ишлаб чиқариш эҳтиёжлари талабига мувофиқ ўз касби бўйича ўсиш истиқболли борлигини яхши билади. Заводга ишга кирганлар (агарда улар маълум касбни билмасалар) олдин унча қийин бўлмаган оммавий характердаги ишга юборилади. Кейин, коллективда ишлаб туриб, уларнинг ҳар бири келажакда донмий ишлашни учун ўзига касб

танлаб олади. ВАЗ ишчиларининг касб бўйича юқори-роқ ишга ўтиши системаси ишчиларнинг албатта ўрта маълумот олишларини, турдош касбларни эгаллашларини, заводнинг ўқув марказида малакаларини оширишларини, шунингдек меҳнаткашларнинг иқтисодий билимларини ошириш оммавий системасида системали равишда иқтисодий тайёргарлик кўришларини ўз ичига олади.

КПСС Марказий Комитети, СССР Министрлар Совети, ВЦСПС ва ВЛКСМ Марказий Комитетининг «Ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш, ўнинчи беш йиллик топшириқларини муваффақиятли бажариш учун Бутуниттифоқ социалистик мусобақасини ўтказиш тўғрисида»ги қарорида социалистик мусобақа якунларини тўплаш практикасини яхши йўлга қўйиш, мусобақа ғолибларини аниқлаш билан бир қаторда ўртача кўрсаткичларга эга бўлган коллективлар ва ходимларнинг, шунингдек қолоқларнинг фаолиятига баҳо берпш, ишга халақит берадиган сабабларни йўқотиш чораларини белгилаш ва амалга ошириш, мусобақа қатнашчиларини маънавий ва моддий рағбатлантиришни пировард натижалар билан, ишлаб чиқаришнинг самарадорлиги, ишнинг юксак сифат кўрсаткичлари билан маҳкам боглаб олиб бориш масалалари қўйилган.

Беш йилликнинг ҳар бир йили ва умуман беш йиллик бўйича социалистик мусобақа натижаларини якунлаш тартиби, социалистик мусобақада ғолиб чиққан ишчилар ва меҳнат коллективларини маънавий ҳамда моддий рағбатлантириш формалари белгиланган. Асосий касблар бўйича ишчилар ўртасида социалистик мусобақада ғолиб чиққанлар фахрий дипломлар билан, энг яхши бригадалар ва участкалар коллективлари эса министрликлар ва касаба союзлари марказий комитетларининг фахрий байроқчалари билан мукофотланадилар. Бир вақтнинг ўзида уларга эсдалик совғалари ёки пул мукофотлари топширилади.

Ўнинчи беш йилликнинг дастлабки кунларидан бошлаб Ленинграднинг кўпгина корхоналарида «Ҳар бир ишчи ишининг юксак сифатидан — коллектив ишининг юксак самарадорлигига ўттиш» шiori остида ҳаракат авж олиб кетди. Бу ҳаракат Ленинград меҳнаткашларининг кейинги йилларда социалистик мусобақани ташкил этишда тўплаган энг яхши тажрибаларини ўз ичига олган эди. Унда меҳнатни ташкил этиш билан ишлаб чиқа-

ришни бошқариш формалари ҳамда методлари бир-бирига жуда мувофиқ келади.

Бу жиҳатдан Ленинграддаги «Киров заводи», «Позитрон», «Светлана» бирлашмаларининг тажрибаси катта қизиқиш туғдиради. Бу бирлашмаларда ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини оширишнинг комплекс плани, «сифат — самарадорлик» системаеи, бригадаларнинг иш самарадорлиги ва аъло сифат учун мусобақаси снгари меҳнаткашлар ижодий ташаббускорлигининг ажойиб формалари юзага келди ва кенг ёйилди.

Қолоқ ишчилар, бригадалар, участкалар, цехларнинг илғорлар даражасига етиб олишга тортиш ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг энг катта резерви сифатида хизмат қилади. «АвтоГАЗ» бирлашмасининг илғор ишчилари «Сафимизда бирорта ҳам қолоқ бўлмагин» ҳаракатининг ташаббускори бўлиб чиқдилар. Горькийликларнинг ҳаракати Ростов области меҳнат коллективлари, жумладан «Ростсельмаш» бирлашмаси коллективи томонидан янада ривожлантирилди.

Бу илғор коллективларнинг — ҳар бир ишчининг, ҳар бир коллективнинг юксак меҳнат самарадорлиги учун ҳаракати ташаббускорларининг тажрибаси ҳақида бобнинг кейинги бўлимларида ҳикоя қилинади.

2. Меҳнатни бригада бўйича ташкил этиш асосида

(Ленинграддаги «Киров заводи» ва «Светлана» бирлашмалари тажрибаси)

«Киров заводи» ишлаб чиқариш бирлашмаси — Ленинграддаги энг етакчи корхоналардан бири. Унинг коллективи ўзининг революцион ва меҳнат анъаналари билан машҳурдир. Тўққизинчи беш йиллик йилларида шу ерда ишловчилар сонин кам бўлган ҳолда ҳар бир иш жойида меҳнат унумдорлигининг ошириш комплекс плани асосида ишлаб чиқариш топшириқларининг бажариш учун социалистик мусобақани ташкил этишнинг катта тажрибаси тўпланган эди.

Ўнинчи беш йилликда кировчилар мусобақанинг янги формаси — коллектив меҳнатининг юксак самарадорлиги учун мусобақасининг бошловчиси бўлиб қолдилар. Коммунист И. В. Захаров бошлиқ слесарлар — йиғувчилар бригадаси шу ташаббус билан чиқди. Бригада коллек-

тивни «Қиров заводи» бирлашмасида биринчи бўлиб 1976 йилда «Қировчи» Қ—701 янги трактори учун ёғ баки тайёрланадиган линияда меҳнат самарадорлигини оширишнинг комплекс планини ишлаб чиқди ва уни амалга оширди.

Бригада бошлиғи Иван Васильевич Захаров мусобақа янги формасининг афзалликлари ҳақида мана нима дейди:

— Тўққизинчи беш йилликда авж олдирилган ишловчилар кам бўлгани ҳолда ҳар бир иш жойида меҳнат унумдорлигини ошириш комплекс плани асосида ишлаб чиқариш топшириқларини бажариш социалистик мусобақасида қатнашиш бизга ўнинчи беш йилликда бригадага биржитиб қўйилган маҳсулотни тайёрлаш барча операциялари бўйича меҳнат самарадорлигини оширишда индивидуал планлардан бригада планларига ўтиш имконини берди.

Бригадамизда 20 киши бўлиб, уларнинг деярли ҳаммаси ўрта маълумотли. Икки сменада ишлаймиз. Бригадада иш жойлари «Қировчи» Қ—71 трактори учун ёғ бакалари йиғишнинг технологик маршрути бўйича изчил жойлаштирилган. Бригаданинг барча аъзолари — йиғувчи ва электр пайвандловчилар ягона технологик маршрут билан боғлиқ бўлган операцияни бажарадилар. Йиғиш ишлари элементлар бўйича, деталларни бир иш жойидан иккинчи иш жойига узатиш орқали бажарилади. Шундай қилиб, ёғ бакаларининг тўла йиғиб бўлиниши бригаданинг пировард маҳсулоти ҳисобланади. Уларнинг умумий сони ва тайёрлаш сифати бригаданинг ҳар бир аъзосига боғлиқ. Бошқача қилиб айтганда, ҳар бир ходим ва умуман бригада бутун коллективимизнинг меҳнатдаги пировард натижаси учун тўла жавобгардир.

Бундай коллектив жавобгарлик ягона нарядда ишлашни кучайтиради. Умуман ягона наряднинг жорий этилиши коллективнинг янада кўпроқ жиқслашиши, ҳақиқий ишчи ҳамкорлигининг мустаҳкамланиши имконини беради. Бу меҳнат унумдорлигининг ошишида, ишлаб чиқаришнинг ритмлилигида тўғридан-тўғри ўз ифодасини топди. Техник ижодкорлик учун энг яхши имкониятлар очилди. Бригада, масалан, фланцларни йиғиш ва уларни ёғ бакига ўрнатиш бўйича технологик операциянинг изчиллигини ўзгартирди. Эндиликда приваркага қадар фланцларга тўла ишлов берилади, приварканинг ўзи

эса бригадада юқори аниқликда ишлаб чиқарилади. Умуман 1976 йил ичнда биринчи комплекс планининг ба-жарилиши бригада коллективига янги асбоб-ускуналар-нинг лойиҳадаги унумдорлигини тезда ўзлаштириш ва бригада аъзоларининг сонни олти кишига камайган — 26 кишидан 20 тага тушиб қолган (кимдир армияга кетиб, кимдир пепсияга чиқиб) бўлсада, йиллик топшириқдан ташқари 50 та маҳсулот тайёрлаш имкониятини берди. Бригадада меҳнат унумдорлиги бир йилда 17% ўсди, бир смеада ҳар бир ишчига ҳисоблаганда рекорд маҳ-сулот — 3,9 комплект ишлаб чиқарилди. Бригаданинг ташаббуси билан ҳар бир комплект ёғ баки тайёрлашга меҳнат сарфи 0, 59 норма-соат камайтирилди (3,39 дан 2,8 норма-соатга). Йиллик иш нормасини қайта кўриб чиқиш натижасида иш ҳақи бўйича 5545 сўм тежаб қо-линди.

Бригаданинг 1977 йил комплекс планида бир қанча ташкилий техник тадбирлари амалга ошириш ҳисобига ёғ баклари тайёрлаш линиясида меҳнат сарфини янада камайтиришни таъминлаш белгиланди. Бригада детал-лар комплект қилинадиган бошқа цех бригадаси коллек-тиви билан шартнома тузди. Шартноманинг мақсади — коллективлар куч-гайратини умумий масалаларни ҳал қилишга бирлаштириш эди. Шартнома бўлимларидан бири энг яхши пировард натижага эришишга ёрдам бе-рувчи иш тажрибасини доимий равишда алмаштириб ту-ришни кўзда тутди. Цех механика хизмати билан ўзаро алоқа ҳам шартнома асосида қурилади.

Комплекс план ташкилий-техник тадбирларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда бригадага технологлар, кон-структорлар, ремонт-эксплуатация хизматлари ходимла-ри катта ёрдам бермоқдалар. Белгиланаётган тадбир-ларнинг самарадорлиги экономистлар иштирокида ҳи-соблаб чиқилади. Мутахассислар ёрдамида бригаданинг кучи билан, масалан, битта ўрнига бирданига 80 та кор-пус клапанларини монтаж қилиш имкониятини берадиган станок ясалди, фильтр корпуси элементларини маҳкам-лаш такомиллаштирилди. Натижада ана шу операция-ларда меҳнат унумдорлиги бир ярим баравар ўсди.

Бригада ҳар бир аъзосининг меҳнат активлиги меҳ-натда яншироқ қилишнинг коэффицентида (КТУ) ўз ифодасини топади. КТУ асосида бригада ҳар бир аъзоси-нинг ушбу ойда эришган шахсий меҳнат унумдорлиги

(индивидуал иши) ётади. Шу билан бирга қилинган ишнинг ҳисобини бригада аъзоларининг ўзларин олиб бо- радилар ва бригада бошлиғи уни текшириб чиқади.

Бригада аъзосининг меҳнатда иштирок этиши коэф- фицентини аниқлашда қуйидагилар ҳисобга олинади:

— бригада тайёрлаган маҳсулотнинг сони ва сифа- тига қўшган ҳиссаси;

— турдош операция ва касбни ўзлаштирганлиги, бригада топширигининг бажарилишида орқада қолаёт- ган бригада аъзоларига ёрдам бериши (ёки турдош касб- да орқада қолаётган бригада аъзолари ўрнига ишлаши);

— бригаданинг ёш аъзоларига тажрибасини ўрга- тиши ва ундаги иштироки;

— меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомига риоя қи- лиши, шу жумладан бригада бошлиғи топшириқларини бажариши;

— асбоб-ускунага, инструментга эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлиши ва иш жойида озодлик ҳамда тартибни сақлаши.

Бригада бошлигининг тавсияси бўйича КТУ бригада йиғилишида белгиланади ва 0,75—1,25 атрофида фарқ қилиши мумкин. Йирик бригадаларда КТУ одатда бри- гада совети томонидан белгиланади.

Меҳнатда иштирок этиш коэффиценти бригада иш ҳақини ташкил этишнинг ажралмас қисми ҳисобланади. Умумий иш ҳақи (ягона наряд бўйича) бригада аъзола- ри ўртасида ишчининг разряди, ишлаган вақти ва меҳ- натда иштирок этишининг коэффицентига қараб тақсим- ланади. Бунинг мисол орқали кўриб чиқамиз.

Беш кишидан иборат бригадага ишнинг пировард натижасига қараб 1977 йилнинг август ойи учун ишбай нарх бўйича 703 сўм миқдорида иш ҳақи тўланади. Бун- дан ташқари бригада маҳсулот сифатини яхшилагани ва уни ўз вақтида топширгани, деталларни етказиб бе- риш ритмига риоя қилганлиги учун ҳамда материаллар- ни тежаганлиги учун ҳаммаси бўлиб 175 сўм мукофот олиш ҳуқуқига эга бўлди. Шундай қилиб, бригада кол- лективнинг умумий иш ҳақи 878 сўмни ташкил этди.

Бригада иш ҳақининг ишчилар ўртасида тақсимла- ниши 74-бетдаги жадвалда кўрсатилган.

Иш ҳақини бригада аъзолари ўртасида тақсимлаш мана бундай тартибда олиб борилади: олдин, жадвалда кўриниб турганидек, ҳар бир ишчига разряди ва ишла-

ган вақтига қараб тариф ставкаси бўйича иш ҳақи аниқланади (3-қатор). Буни соатлик тариф ставкаси (1-қатор) ишланган соат сонига (жадвалнинг 2-қатори) кўпайтириш орқали қилинади. Кейин, ҳар бир ишчи белгиланган меҳнатда иштирок этиши коэффицентига қараб, КТУ ни ҳисобга олинган ҳолда тариф бўйича иш ҳақи (9-қатор) ҳисоблаб чиқилиб меҳнатда иштирок этиш коэффицентига (4-қатор) кўпайтирилади.

Бу умумий иш ҳақини бригада аъзолари ўртасида тақсимлаш учун ҳисоблаш базаси ҳисобланади. Ана шу мақсадда олинган натижа (650 сўму 69 тийин) бригада умуман бир ой учун олган иш ҳақи миқдори (878 сўм) билан таққосланади:

$$\frac{878}{650,69} \times 100 = 134,93 \%$$

Демак, жадвалдан кўриниб турибдики, иш ҳақининг асли ҳисоблаш базасидагига нисбатан тахминан 35% кўлди. Шу процентни ҳисобга олган ҳолда ҳар бир ишчининг иш ҳақи аниқланади.

Масалан, III разрядли ишчининг бир ойда ба- жарган ишининг тариф ставкаси 112 сўму 11 тийинни ташкил этди. Лекин бригада томонидан меҳнатда қатнашганлик учун 1,1 процент миқдориди ҳақ тўлаш коэффицентига ҳисобга олинганда унинг миқдори 123 сўму 32 тийинга тўғри келди. Ҳисоблаш базаси ва бригаданинг асли иш ҳақини нисбатига мувофиқ равишда ишчига 33% кўп иш ҳақи тўланади. Унинг умумий иш ҳақи 166 сўму 40 тийинни ташкил этди (123 сўму 32 тийин \times 1,3493). Бригада барча аъзоларининг иш ҳақи ҳам худди шу тартибда ҳисоблаб чиқилади.

Жадвалдан кўриниб турибдики, бригадада иккита ишчи бир хил — тўртинчи разрядли бўлсада, улардан бири ойига 161 соат ишлаб 174 сўму 66 тийин олган бўлса, иккинчиси 169 соат ишлаб 137 сўму 52 тийин олган. Бундай фарқ меҳнатда иштирок этиш коэффицентига боғлиқ: биринчи ҳолда у 1,2 га, иккинчисиди эса 0,9 га тенг.

Бригада коллективи И. Қ. Захаров бошлиқ бригада мисолнда социалистик мусобақа бошлаб, ўз ишлаб чиқаришининг специфик томонларини ҳисобга олган ҳолда асосий мақсад — меҳнат самарадорлигини оширишнинг конкрет йўллари танилаб олмоқда. Булардан асосийлари новаторлар тажрибасини аниқлаш ва ундан план-

«Киров заводи» бирлашмасида бригада иш ҳақи тақсимланишининг мисоли.

Кўрсаткичлар	Бригада состави					Жами
	III разряд ишчи	IV разряд ишчи	IV разряд ишчи	V разряд ишчи	II разряд ишчи	
1. Соатлик тариф ставкаси (тийин ҳисобида)	60,6	67,0	67,0	75,4	54,8	
2. Аслида ишланган вақт (соат ҳисобида)	185	161	169	185	185	
3. Ишланган вақтнинг тариф ставкаси (сўм ва тийин ҳисобида)	112—11	107—87	113—23	139—49	101—38	
4. Меҳнат иштирокининг коэффициенти	1,1	1,2	0,9	1,25	1,2	
5. КТУ ни ҳисобга олганда ишланган вақт учун тариф ставка (сўм ва тийин ҳисобида)	123—32	129—44	101—91	174—36	121—66	650—69
6. Иш ҳақининг асли (сўм ва тийин ҳисобида)	166—40	174—66	137—52	235—27	164—15	878—00

ли фойдаланиш, кўп стапокда ишлашни кенгайтириши, технологик жараёнларни интенцификациялаш, асбоб-ускуналарнинг бетўхтов ишлашини таъминлашдир. Моддий ресурслардан яхшироқ фойдаланиш, бутун иш тақсим қилиб олиб бориладиган бригадалар ва ижодий ҳамкорлик бригадаларни комплекслари тузиш ҳам бунга ёрдам беради.

Бригадалар мусобақасининг якунлари махсус экранларда кўрсатилади. Унда бригадаларининг план топшириқлари, муқобил планлари ва уларнинг аслида қанча бажарилганлиги акс этирилади. Уларда план топшириқларининг ошириб бажарилиши (ёки орқада қолиши) ҳақидаги, маҳсулотнинг ўз вақтида топширилганлиги тўғрисидаги ва бригада комплекс плани топшириқлари тадбирларини жорий қилишишдан олинган иқтисодий самара ҳақидаги маълумотлар ҳам келтирилади.

Масалан, И. В. Захаров бошлиқ бригаданинг 1977 йил 22 августдаги экрани мана қандай кўзга ташланади:

Суткасига ўртача план топшириғи — 73 комплект.

Аслида чиқарилган маҳсулот — 80 комплект.

План топшириқларини бажариш муддати — 2 кун олдин.

Ҳамма маҳсулот биринчи тақдимдаёқ бригаданинг шахсий сифат тамғаси билан топширилган.

Комплекс планда кўзда тутилган тадбирларнинг жорий этилишидан 586 сўм (йиллик ҳисобида) иқтисодий самара олинган.

Юқорида баён қилинганларни умумлаштириб, шунини айтиш мумкинки, «Киров заводи» бирлашмасида меҳнатни бригада асосида ташкил этиш қўйидагиларни кўзда тутлади: бир нарядда ишлашни; барча операцияларда ишчиларнинг бир-бирлари ўрнини алмаштириб туриши тўла мумкинлигини; деталлар тайёрланадиган барча технологик маршрутлар бўйича меҳнат самарадорлигини ошириш комплекс планларини ишлаб чиқариш ва амалга оширишни; сифатни, ОТҚ бригада тамғасини ўзаро контроль қилишни; турдош бригадалар ва хизмат-

лар билан шартнома муносабатларини ривожлантиришни. 1977 йилда И. В. Захаров бошлиқ бригада ташаббусини Ленинград шаҳри ва областида қарийб 330 минг ишчи меҳнат қилаётган 30 мингдан ортиқ бригада қўллаб-қувватлади.

Бизнинг саноатимизда биринчилар қатори ташкил этилган ишлаб чиқариш бирлашмаларидан бири — Ленинграддаги «Светлана» бирлашмасининг бригадалари самарадорлик ва сифат учун коллектив бўлиб кураш олиб боришда қимматли тажриба тўпладилар. Бу ерда «Айрим ишчилардан — сифат аълочиларидан — самарали иш ва аъло сифат бригадаларига ўтиш» шиори остидаги ҳаракат кенг авж олиб кетди. Мусобақа голибларига «Самарали иш ва аъло сифат бригадаси» деган фахрий унвон берилади. Бу фахрий унвон маҳсулот сифатини яхшилашда ташаббус кўрсатаётган, ўз маҳсулотини биринчи тақдимдаёқ топшираётган, иш нормасини бажараётган ва ошнриб бажараётган, технологик ва ишлаб чиқариш интизомига риоя қилаётган бригадалар ҳамда унинг аъзоларига берилади.

«Самарали иш ва аъло сифат бригадаси» унвони бирлашмада биринчи бор 1976 йилда Мая Миронова бошлиқ монтажчилар бригадасига берилди. Худди шу коллективнинг ташаббуси билан бирлашмада бригадалар ўртасида «Айрим ишчилардан — сифат аълочиларидан — самарали иш ва аъло сифат бригадаларига ўтиш» шиори остида мусобақа авж олиб кетган эди.

— Бундай шарафга эришиш учун мусобақада голиб чиқиш, — деб ҳикоя қилади у, — осонликча бўлгани йўқ, зўр бериб меҳнат қилишга тўғри келди. Ган биз чиқараётган буюмлар анча мураккаб, уни йиғиш чоғида заргардек аниқлик талаб қилишининг ўзидагина эмас. Бизнинг бирлашмамизда ҳамма маҳсулотлар шунақа. Асосийси — ишчилар юқори малакали бўлиши, ишга масъулият билан муносабатда бўлиш талаб қилинади.

Мен бошқараётган бригадада етти киши бор. Улардан учтаси — Валя Безбородова, Ница Давидовская ва Тамара Петухова менинг дугоналарим. Менга ўхшаб улар ҳам тўртинчи разрядли бўлиб, асосий йиғув операцияларида катта иш тажрибасига эгалар. Бригаданинг қолган аъзолари — Надя Ершова, Надя Смирнова ва Тамара Соколоваларнинг иш тажрибалари бирмунча кам. Ўз-ўзидан маълумки, «йиғувчи ветеранлар» ишга

яни келганлар билан ўз тажрибаларини ўртоқлашини, уларга малака оширишда ёрдам беришди.

Бизнинг бригадамиз бошлаб берган ташаббуснинг туғилишига ҳисса қўшган ишчиларнинг ижодий союзи билан бирга конструкторлар олдида кўп жиҳатдан қарздормиз. Ахир ёрдамга нисбатан турлича муносабатда бўлиш мумкин. Масалан, ўз томонингдан ҳеч қандай ташаббус кўрсатмай, ташаббуснинг туғилишини сабр-тоқат билан кутиб туриш ҳам мумкин. Бизнинг бригадамиз бошқача позицияда турибди. Биз нимани такомиллаштириш зарурлигини цех бошлиқларига, конструкторларга айтиб тураемиз. Ахир, айтганларидек, бирор камчилик бўлса бизга иш жойида кўриниб туради-да. Чунончи, фақат микроскоп билан кўриш мумкин бўлган деталардан йиғиладиган прибор монтаж қилинадиган столларни такомиллаштиришда шундай бўлган эди. Бизнинг ташаббусимиз билан цехда монтаж ишлари қилинадиган столларнинг созлашнинг анча илғор тартиби ишлаб чиқилди, бу йиғувчи ишининг сифатини жиддий ошириб юборди.

Бригада меҳнатининг самарадорлиги, бутун цех ишининг пировард натижаси турдош касбагиларнинг ўзаро масъулиятига жуда ҳам боғлиқдир. Албатта, илгари ҳам монтаж қилиш учун дефектли деталлар олганимизда биз уларни ўз иш жойимизда бир четда суриб қўярдик. Лекин бунга сарфлаган иш вақтимиз бекор кетарди. Бригада меҳнатининг юксак самарадорлиги ва маҳсулотнинг юксак сифати учун мусобақа бошлаб, биз турдош участкаларнинг бригадаларига ишнинг пировард натижасига қараб баҳолаш таклифи билан мурожаат қилдик.

Бу мусобақанинг таъсирчанлиги маънавий ва моддий рағбатлантириш системаси билан, ишга давомийлик ва оператив яқун ясаш билан таъминламоқда. Бригада кунлик ва ойлик иш яқунларини биледи, навбатдаги квартал тамом бўлгандан кейин орадан кўп деганда саккиз кун ўтгач, техника контроли бўлими мусобақалашаётган бригадалар группаси бўйича маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топширишнинг ўртача кўрсаткичи ҳақидаги маълумотларни беради. Яқунлар чиқаришда бригада аъзолари ҳар бирининг иш нормасини бажарганлик даражаси ва технологик ҳамда меҳнат интизомининг бузилиши ҳоллари бўлмаганлиги ҳам ҳисобга олинади.

«Самарали иш ва аъло сифат бригадаси» фахрий ивони бирлашмада амал қилаётган социалистик мусобақа ҳақидаги Низомга кўра ярим йил давомида ҳамма маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топширган коллективларга (ишнинг бошқа кўрсаткичлари ҳам яхши бўлгани ҳолда) берилади. Шу билан бирга цех умумий йиғилишида бригада бошлиғига маҳсулотни ОТК контролига кўрсатмасдан топшириш ҳуқуқини берувчи гувоҳнома топширилади. Гувоҳномада бригада барча аъзоларининг номи ёзилган бўлади. Биз бундай тартиб масъулиятни оширишга қанчалик яхши таъсир қилишига ишонч ҳосил қилдик. Бригада аъзоларига ҳар ойда моддий рағбатлантириш фондидан 10% миқдорида ишбай ҳақ (ёки мавсумий ишга ҳақ тўлаш ставкаси бўйича) тўланишини ҳисобга олмаганда, улар санаторийлар, дам олиш уйлари, бир кунлик базаларга, экскурсияларга ва бошқа тадбирларга путёвка олиш ҳуқуқи афзалликларига ҳам эгадирлар. Сифат контролининг тўғрилигига ҳам, қачон ҳамда қаерда бўлишдан қатъий назар бракка йўл қўйилганлиги аниқланса, унга ҳам бригаданинг барча аъзолари жавоб беради. Бракка йўл қўйилганлиги аниқланган, технологик ва ишлаб чиқариш интизоми бузилган, иш нормаси бажарилмаган ой учун юқорида кўрсатилган мукофот тўланмайди.

Бизнинг бригадамиз коллективи мана бир ярим йилдан бери ОТК бригада тамғаси ҳуқуқини ўз қўлида сақлаб келмоқда. Шу вақт ичида яроқли деталларни чиқариш 8% кўпайди.

«Самарали иш ва аъло сифат бригадаси» номини олиш мусобақасининг ривожланиши умуман цехимиз бўйича кўрсаткичларнинг яхшилашиши имконини берди. Фақат 1976 йилнинг ўзида яроқли маҳсулотлар чиқаришнинг ошириш ҳисобига олинган иқтисодий самара 10 минг сўмликдан ошиб кетди. Беш йилликнинг кейинги йилларида ҳам биз бундан кам бўлмаган натижаларга эришини ниятдамыз. Чунинчи, 1977 йилда ҳам маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топширишнинг ўртача кўрсаткичи сезиларли даражада яхшиланди.

Светланичилар коллективи юбилей муқобил планларини ва ўнинчи беш йиллик топшириқларини муваффақиятли бажармоқдалар.

3. «Сифат — самарадорлик» (СКЭ) системаси

(Ленинграддаги «Позитрон» бирлашмасининг тажрибаси)

Ленинград корхоналарида «сифат-самарадорлик» системаси (қисқартириб олганда — СКЭ) коллективлар меҳнати юксак самарадорлиги учун мусобақасининг самарали формаларидан бири бўлиб қолди. Унинг жорий этилиши «Позитрон» илмий-ишлаб чиқариш бирлашмасига қарашли «Кулон» заводининг ишлаб чиқариш участкаларидан бирида бошланди.

Меҳнат унумдорлигининг оширилиши натижасида бу участкада 1976 йилда маҳсулот ишлаб чиқариш 13,6% кўпайди, коллектив қарийб беш минг сўмлик маблағни тежаб қолди. Тежаб қолинган материаллардан 145 мингдан кўп доша маҳсулот чиқарилди. Участкада СКЭнинг жорий этилишидан олинган умумий иқтисодий самара 55 минг сўмдан ошиб кетди.

Мусобақанинг бу самарали формасининг мазмунни нимада?

Қуйида келтирилган жадвалдан кўришиб турибдики, «сифат — самарадорлик» системаси ҳар бир иш жойида, участкада ва цехда иш сифатини оширишнинг шахсий ҳамда комплекс планларининг бирлигига асосланади. Унинг таъсирчанлиги сифатни ишчиларнинг ўзаро ва икки томонлама контроль қилишларига ҳамда ҳар бир ходимни ва бригадалар, участкалар ҳамда цехлар коллективларини маънавий ва моддий рағбатлантиришнинг самарали системасига боғлиқдир. Бу ҳар бир иш жойида ишнинг юксак сифатли бўлиши учун зарур шароит яратиш беради, коллективнинг юксак меҳнат самарадорлигига эришишини таъминлайди.

Иш сифатини оширишнинг шахсий плаилари малажа ва сифат босқичларини, меҳнат унумдорлиги, моддий ресурсларни тежаб-тергаш, иш сифатини ўзаро ишчи контролига олиш босқичларини ўз ичига олади. Участкалар ва цехлар ишнинг сифатини ошириш комплекс планлари анча умумлашган кўрсаткичларни ўз ичига олади. Бу — ишлаб чиқариш ва маҳсулотнинг техник даражасини ошириш; цех, участка бўйича меҳнат унумдорлигини ўстириш; цех бўйича маҳсулот таннархни ка-

майтириш; сифатни икки томонлама ишчи контролга олиш.

«Сифат — самарадорлик» системасининг ўзига хос муҳим томон шундаки, мусобақалашаётганларга планли тартибда иш сифати ва меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича зўр бериб ишлашнинг бир хилда дифференциялаштирилган марралари белгиланади. Сифат даражаси ёки босқичи яроқли маҳсулот чиқишнинг проценти билан аниқланади. Яроқли маҳсулот чиқаришнинг проценти унинг мураккаблиги группасига мувофиқ белгиланади. Ҳаммаси бўлиб сифатнинг уч босқичи белгиланган.

Мусобақанинг марралари ва эришилган натижалар мусобақа шартларини кўриб чиқиш вақтида бош технолог бўлими билан келишиб олинган муайян ўлчов ўзгартириш мумкинлигига қараб аниқланади.

Конденсаторлар йиғувчи участкада, масалан, сифат даражасида қуйидаги шкала амал қилади:

Буюмнинг мураккаблиги группаси	Яроқли буюмларнинг чиқиши, %	Сифат даражаси
А группаси	33 — 43	I
	44 — 55	II
	56 ва ундан юқори	III
Б группаси	45 — 57	I
	58 — 70	II
	71 ва ундан юқори	III
В группаси	64 — 74	I
	75 — 89	II
	90 ва ундан юқори	III

Бундай шкалада сифатда эришилган даражани аниқлаш осон бўлади. Чунончи, Л. Л. Шchedрова бошлиқ К10—17 конденсаторини йиғувчи бригадада ишловчилар 1977 йилнинг июнида 75968 маҳсулот тайёрлашди. Шундан 51213 донаси яроқли деб топилди. Бу чиқарилган маҳсулотнинг 67,4% яроқли дегаи маънони билдиради. Чиқарилган маҳсулотнинг мураккаблигини (Б) ҳисобга олиб, бригада топшириқни иккинчи даражали сифат бўйича бажарганлигини аниқладик. Бу ёмон натижа эмас.

«Сифат-самарадорлик» системасининг тахминий схемаси



Шу билан бир қаторда бригада коллективининг янада юқорироқ маррага — III даражали сифатга эришиш учун имконияти ҳам бор. Бригада ана шу учун курашмоқда.

Мусобақага бундай муносабатда бўлиш, яъни ишлаб чиқаришнинг ўзига хос томонларини ҳисобга олган ҳолда техник жиҳатдан асосланган сифат ва унумдорликнинг белгилашнинг ёш ишчи учун ҳам, юқори малакали ишчи учун ҳам ўз олдига аниқ мақсадни қўйиш ва бир хилда шароит яратиш имконини беради. Бунда ҳар бир ходим ва умуман бригада ўзи учун мустақил равишда мусобақанинг каттароқ марраларини белгилаб олиши мумкин. Бу ишчиларнинг меҳнатда индивидуал сифатларининг намоён бўлиши имкониятини беради. Мусобақанинг бир хилда дифференциялаштирилган зўр бериб ишлаш марралари мусобақалашаётганларнинг иш натижаларини таққослаб кўришни таъминлайди ва уларнинг ижодий ўсишлари учун шароит яратиб беради.

«Сифат — самарадорлик» системасининг таъсирчанлиги кўп жиҳатдан сифат устидан ўзаро ва икки томонлама ишчи контроли олиб боришга боғлиқдир. Гап шу:

даки, ОТК ходимлари маҳсулотнинг тайёрлашни жараёнида уларда нуқсон бор-йўқлигини аниқлай олмайдилар, операцияни бевосита бажараётганларгина сифатни аниқлай олишлари мумкин. Шундай қилиб, ўзаро контроль оралиқ босқичда тайёрланаётган маҳсулотнинг кўпгина камчиликлари борлигини аниқлаш ва кейинги операцияларда яширинча дефектли маҳсулотлар чиқаришга йўл қўймаслик имкониятини беради. Бу контроль қандай амалга оширилаётганлиги ҳақида бирлашмада СЭКни жорий этишнинг ташаббускори бўлган «Кулон» конденсатор заводи 16-цеҳининг шкпта турдош бригадалари бошлиқлари ҳикоя қилиб беришади.

— Участканинг пировард маҳсулоти — тайёр конденсаторлардир, — дейди бригада бошлиғи Лилия Лаврентьевна Шchedрова. — Ишнинг характери тўғрисида тасаввур бўлиши учун шундай рақамларни келтиришнинг ўзи kifоядир: маҳсулотнинг узунлиги — 1,5 мм, эни — бир ва баландлиги — 0,6 мм. СКЭ жорий этилишига қадар ишчи контроли ўрнатишимизга нима тўсқинлик қилди? деб баъзан бир-биримиздан сўраб қўямиз. Турдош бригадаларнинг меҳнатини ана шундай ташкил этишдан манфаатдорлиги бўлмас эди. Бригаданинг ҳар бир аъзоси ўз иш нормасига эга бўлиб, ё уни бажарарди ёки ошириб бажарардию, лекин унинг яроқли маҳсулот чиқаришни ошириш марраси йўқ эди. Бригада барча аъзоларининг иш сифатини муттасил ошириб боришдан коллективнинг ҳам манфаатдорлиги йўқ эди. Энди иш бошқача бўлиб кетди. Энди ҳар бир ишчининг янада юқори малакали бўлиши даражасидан ва унинг иш сифатидан турдош бригадалар ҳамда участкалар умуман манфаатдордир. Чунки бизнинг бригадада яроқли маҳсулотлар чиқаришнинг кўпайиши натижасида А. П. Дмитриева раҳбарлик қилаётган турдошчилар бригадасида меҳнат унумдорлиги ўсмоқда.

— Л. Л. Шchedрова бошлиқ бригада билан бизнинг ўзаро муносабатимиз яхши бўлиб, катта дўстлик асосига қурилган бўлсада, — ҳикоя қилади Антонина Павловна Дмитриева, — лекин шундай бўлишига қарамай, биз йиғув линиясидан юборилаётган маҳсулотларнинг сифатини синчковлик билан кузатиб борамиз. Бизнинг бригадамиз коллективи маъмурият олдига участкага келиб тўшаётган маҳсулотларни самарали контроль қилиш воситалари билан таъминлашни таклиф қилди. Бу ўзаро кон-

тролиш кучайтиришга, яроқли маҳсулотлар чиқариш процентини оширишга ёрдам берди.

«Позитрон»да бригадалар маҳсулот сифатини яхшилаш учун индивидуал ва коллектив жавобгарликни кучайтириш мақсадида ўз маҳсулотларини ишчи кафолати бригадаси паспортни билан топширишга ўтишмоқда. Жўнатиладиган маҳсулотга бригада штампи босилган маршрут варақаси ана шу паспорт ҳисобланади. Штамп маҳсулот қайси даражадаги сифат бўйича тайёрланганлигини, яъни ҳар бир бригада турдош коллективга меҳнат унумдорлигини қай даражада оширишга кафолат берганлигини кўрсатиб туради. Бу жуда муҳимдир, чунки, масалан, Л. Л. Шchedрова ва А. П. Дмитриева бошлиқ бригадалар ишлаётган ўша участкада йиғув ишларида яроқли маҳсулот чиқишининг ҳар бир процентни меҳнат унумдорлигининг бир ярим процент ўсиши имкониятини беради.

А. П. Дмитриева бошқараётган бригада 1976 йилнинг бошида меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича учинчи босқич даражасида, сифат бўйича эса, яъни яроқли маҳсулот чиқаришда иккинчи босқич даражада ишлади. Бригада ўз мажбуриятини бажариб, 1977 йилнинг бошига желиб, сифат даражаси учинчи босқичига эришди. «Позитрон»да СКЭ асосида мусобақалашаётган бошқа кўплаб коллективлар ютуғи сингари бу ютуққа меҳнатни бригада асосида ташкил этиш, бир наряд бўйича ишлаш имконини берди. Ишлаб чиқаришнинг бошланғич ячейкаси бўлмиш бригада индивидуал жавобгарликни оширади ва коллектив масъулиятини мустаҳкамлайди, одамларни бирлаштиради, касб ўриндошлиғи илгор тажрибасини ўргатиш учун шароит тугдиради.

Бирлашмада жорий этилган маънавий ва моддий рағбатлантириш тартибига мувофиқ СЭК нинг таъсирчанлиги ошиб бормоқда. Иш ҳақи фондининг тежаб қоллиниши ҳисобига ишчиларга мукофот берилмоқда.

Бригада ёки участкага технологик норма бўйича нобуд бўлиш ҳисобга олинган ҳолда ишлаб чиқаришнинг ҳамма ҳажмига иш ҳақи фонди белгиланади. Цех бўлса, технологик норма бўйича нобуд бўлиш миқдорини камайтира бориб, техник жиҳатдан асосланиб тасдиқланган нормага нисбатан яроқли маҳсулот чиқаришни қўяйтиради. Қўшимча маҳсулот ишлаб чиқарилиши фақат материаллар, асбоб-ускуналарга хизмат кўрсатиш

сарфлашни тежаб қоллинигиша эмас, балки иш ҳақи фондини ҳам тежаб қоллиш имконини беради. Акс ҳолда уни тайёрлаш учун ишчилар сонини қўшимча равишда кўпайтириш талаб қилинади.

Масалан, «Кулон» заводи конденсаторлар тайёрлаш участкаси ишлов бериш учун 660 минг дона заготовка олди. Складга 514 минг дона тайёр маҳсулот, шу жумладан белгиланган нормадан ташқари 124,4 минг дона яроқли маҳсулот топилди. Шундай қилиб, яроқли маҳсулотнинг чиқиши 77,9% иш ташкил этди. Технологик норма бўйича побуд бўлишни камайтириш ҳисобига қўшимча маҳсулот чиқарилган. Натижада асосий ва ёрдамчи ишчиларнинг иш ҳақи фонди бўйича тежам 4450 сўми ташкил этди. «Позитрон» бирлашмасида амал қилувчи қоидага кўра тежаб қолинган маблағнинг маълум проценти ишчиларни мукофотлаш учун ажратилади.

Бирлашмада шундай тартиб ўрнатилганки, унга мувофиқ ишчига бериладиган мукофотнинг 30—40% унинг индивидуал иши якунларига ва қолган 60—70% коллектив ишнинг якунларига қараб тўланади. Мукофот кўп қисмининг коллектив иши натижалари бўйича тўланиши истисносиз барча операцияларда маҳсулот сифати даражаси устидан икки томонлама ишчи контролининг таъсирчан бўлишини таъминлайди. Маҳсулотнинг сифати маршрут картаси билан биргаликда бериладиган сифат кафолати бригада паспорти билан тасдиқланади. Яроқли маҳсулот чиқарганлик учун рағбатлантириш (сифат, пухталлик, чидамлик ва бошқалар учун) ишчиларнинг ҳамма категорияларига, шу жумладан ёрдамчи ишлардагиларга ҳам тааллуқлидир.

Маълум сифат даражасига ва меҳнат унумдорлигига эришганлик учун тўланадиган мукофот топшириладиган маҳсулотнинг биринчи тақдимдаёқ қабул қилиб олинишига эришилиши ҳиссасига қараб кўпаяди ёки камаяди.

Бригада бошлиқлари, мастерлар, технологлар, диспетчерлар ва контролерларга, яъни ушбу участкада бевосита ишловчи ходимларга бериладиган мукофотнинг миқдори шу участка ишчилари учун белгиланган юқори даражадаги мукофот чегарасидан ошиб кетмаслиги белгилаб қўйилган. Цех бошлиқлари ва уларнинг ўринбосарлари ҳамда цех хизмати раҳбарлари бирлашмада

аймал қўлаётгани алоҳида қонда бўйича мукофотланадилар.

«Сифат — самарадорлик» системаси бўйича мусобақа бирлашма коллективига ленинградликларнинг «Ҳар бир кишининг юксак сифатли ишидан — коллективнинг юксак самарали ишига ўтиш» мусобақаси шиорини янада тўлароқ татбиқ этиш имкониятини бермоқда. 1977 йилда бирлашмада СЭК асосидаги мусобақада 17 цех, 38 участка, 89 бригада қатнашди. Унингчи беш йилликнинг биринчи йилида бирлашма бўйича «сифат — самарадорлик» системасини жорий этишдан келган умумий самара 600 минг сўмдан ошиб кетди.

Мусобақани ташкил этишнинг янги формаси муқобил планлаштиришга ҳам имконият бермоқда. Бирлашма коллективининг 1976 ва 1977 йиллар бўйича муқобил планлари бирлашмага кирувчи ҳар бир бригада, участка, заводларнинг цехлари томонидан тузилган иш самарадорлиги ва сифатини ошириш комплекс планлари асосида юзага келди.

4. Сафимизда битта ҳам қолоқ бўлмасин

(«АвтоГАЗ» бирлашмаси тажрибаси)

Горький автомобиль заводи кўплаб ватанпарварлик ташаббуслари ва социалистик мусобақа янги формаларининг ватани ҳисобланади. Шу ерда урушга қадар машҳур темирчи, Социалистик Меҳнат Қаҳрамони А. Х. Бусигин ташаббуси билан машинасозликда стахановчилик ҳаракати бошланган эди. Улуғ Ватан уруши йилларида эса фронтчилар бригадаларининг мусобақаси авж олиб кетди. Урушдан кейинги давр бир қанча ватанпарварлик ташаббуслари билан нишонланди, шулар орасида «Сафимизда битта ҳам қолоқ бўлмасин!» деган ҳаракат анча муҳим аҳамиятга эга.

Бу ҳаракат заводда 1966 йилда Социалистик Меҳнат Қаҳрамонлари А. И. Косицин, С. Н. Кузнецова ва И. С. Перямков бошлиқ ишлаб чиқариш илгорларининг ташаббуси билан пайдо бўлди. Улар ўз цех, участка, бригадаларидаги қолоқларни ва тажрибаси бўлмаган ёш ишчиларни оталиққа олиш, уларнинг илғорлар даражасига етиб олишлари учун ёрдам берини чақиргани билан чиқдилар.

«Бундан кейин: «Сафимизда биронта ҳам қолоқ бўлмасин!»— бизнинг ширимиз бўлиб қолсин»— деб айтишди ташаббус бошлаганлар. Завод ҳамма цехларининг социалистик мусобақа илғорлари буни яқдиллик билан қарши олдилар.

Бу ташаббуснинг аҳамияти нимада? Қўпинча шундай ҳам бўладик, ё бригадами, ёки бутун заводми бўлмасин коллективнинг умумий ютуғи ортида кимларнингдир ўрта даражадан ҳам паст ишлаганлиги, одатда айтилишича, коллективни орқага судраши билинмай қолади. Уларнинг кам ишлаганлиги ишлаб чиқариш илғорлари ва новаторлари кўрсаткичлари ортида яшириниб қолади. Ишни шундай ташкил қилиш керакки, ҳамма жон куйдириб ишласин, план топшириқлари ва социалистик мажбуриятларни бажарсин. «Сафимизда битта ҳам қолоқ бўлмасин!» ҳаракати худди шу йўналишда ривожланиб борди.

Горький автозаводчиларининг ташаббусини бошқа жуда кўп коллективлар қўллаб-қувватладилар. Лекин ҳамма ерда ҳам унга жиддий муносабатда бўлингани йўқ. Л. И. Брежнев партия XXV съездида қилган докладида шуни таъкидлади: «Энг муҳими шуки, ўртоқлар, битта ҳам яхши ташаббус сўниб қолмасин. Бундан бир неча йил аввал Горький корхоналарида «Сафимизда битта ҳам қолоқ бўлмасин!» деган чақириқ пайдо бўлган эди. Бу чақириқ фақат ишлаб чиқаришдаги шир бўлибгина қолмай, шу билан бирга у ахлоқий нормага ҳам айланди. Дастлаб бу чақириқни кенг кўпчилик қўллаб-қувватлади, лекин афсуски, ҳозирги вақтда баъзи бир жойларда бу чақириқ унутиб қўйилди. Ваҳоланки, бу чақириқни ҳамма жойда ёйиш бутун мамлакат учун муҳим натижалар бериши мумкин».

«Мамлакат учун муҳим натижалар бериши мумкин». Партия съездида автомобилсозлар ташаббусига берилган бу юксак баҳо айтганларидек қолоқларсиз ишлаш учун ҳаракатнинг «иккинчи марта нафас олиши»га ундаб юборди. Горькийдан келган съезд делегатларининг бир группаси шаҳар корхоналарида, қурилиш ва транспорт ташкилотларида «Юксак самарадорлик ва сифат учун курашда — сафимизда битта ҳам қолоқ бўлмасин!» широри остида социалистик мусобақани авж олдириш чақириғи билан меҳнаткашларга мурожаат қилишди. Бу ҳаракат мураббийлик ҳаракатининг оммавий фор-

масига қўшилди кетди. Бундан мақсад — ёш ишчиларнинг мураббийлар маррасини эгаллашга эришишидир. Бу жиҳатдан ГАЗ да кўп тажриба тўпланган. Тўққизинчи беш йилликда мураббийлар оталигида 25 мингдан ортиқ ёш ишчи тарбия ва ўқув мактабини ўтди. Эндиликда уларнинг кўпчилиги ўз ишининг тажрибали мастери. Юксак меҳнат унумдорлиги ва аъло сифат учун мусобақасида кўплар ўз тарбиячиларидан ортида қолишмаяпти. 1977 йилда ГАЗнинг деярли 6,5 минг илғор ишчиси эндигина станокда ишлай бошлаган ва ишчилик маҳоратини ҳали эгалламаганларга оталиқ қилди.

Асосида оталиқ ёрдами ётувчи мураббийлик ҳаракатининг мақсади — ишлаб чиқаришдаги ёшларда меҳнатга коммунистик муносабатни шакллантириш, уларнинг ўзлари танлаб олган касбни, илғор иш методларини эгаллаб олишларига ёрдам беришидир. Меҳнат ва ҳаёт тажрибасига, шунингдек ёшлар билан ишлаш малакасига эга бўлган ишчи кадрлар мураббийлик ишини бажарадилар.

Бирлашмада мураббийлик ҳақида Низом ишлаб чиқилган ва тасдиқланган, мураббийлар совети ташкил этилган. Шундай советлар барча ишлаб чиқариш бўлинмаларида ҳам ташкил топган. Бирлашмада таъсис этилган ва ҳар йили оталиқ қилиш ишида юксак натижаларга эришганлик учун энг яхши ишлаб чиқариш илгорларига берилган «Илғор мураббий-тарбиячи» фахрий унвони ҳам бу ҳаракатнинг ривожланишига имконият бермоқда. Бу унвонга сазовор бўлган ҳар бир ишчига бирлашма раҳбарлари томонидан имзоланган раҳматнома мактуби тантанали вазиятда топширилади. Автозаводчилардан 700 дан ортиги ана шу унвонга мушарраф бўлган.

Мураббийлар — тарбиячиларнинг ўз касб маҳоратларини оширишлари, педагогик билимларини тўлдириб боришлари ҳам муҳим аҳамиятга эга. ГАЗнинг ишлаб чиқариш-техника билими бошқармасида педагогик курслар ишлаб турибди. Улар мураббийларга ишлаб чиқариш таълими, методикаси, психологияси ва тарбия асослари бўйича зарур бўлган билимларни беради. Ишлаб чиқариш бўлинмалари советлари мураббийларнинг вакиллари ва бирлашма мураббийлар советларининг аъзолари учун мураббийлар мактаби ташкил этилган. 1976 йилда бу мактабларни биринчи бўлиб биттириб чиққан-

ларнинг йнгилини маросими бўлди. Эндилликда улар кўп фойда келтириб янада самарали ишламоқда.

Бирлашмада ҳам коллектив бўлиб, ҳам индивидуал ҳолда мураббийлик қилиш тажриба қилиб кўрилмоқда. Биринчи ҳолда тажрибали мураббий раҳбарлигида ёшлар коллективи тузилади, иккинчисида эса тажрибали мураббийга бир-иккита ёш ишчи беркитиб қўйилади. Тажрибаси бўлмаган ва иш нормаси бажармаётган ёш ишчилар учун меҳнатнинг илгор методлари ишлаб чиқариш-техника курслари ҳамда мактабларнинг кенг тармоқлари ташкил этилган. Бу ерда ҳар йили минглаб ёшлар ўқишади. Бу уларга меҳнат унумдорлигини ошириш, браксиз ишлаш, маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ қабул қилиб олинишига эришишга ёрдам бермоқда.

Ишга янги келганлар заводэшигидан ўтиб, иш жойларига боришлари заҳоти ўз мутахассисликларининг келажаги, иш шароитлари билан танишадилар. Улар учун дарҳол бригадалар, участкаларда мураббий танланади. Мураббий билан шогирд ўртасида шартнома тузилади ва унда уларнинг қўшма мажбуриятлари ўз ифодасини топади. Ёш ишчиларга оталиқ қилиш шартнома тасдиқланиши биланоқ бошланади ва шартномада кўрсатилган мажбуриятлар бажарилгандан кейин у қонуний ҳисобланади. Мажбуриятларнинг бажарилиши натижалари мураббийлар советида кўриб чиқилади, кейин ишчилар йнгилишига олиб чиқилади, бу ерда «ишчилик унвони» берилади. Тантанали вазиятда ёш ишчига курсни тамомлаганлиги ҳақидаги шаҳодатнома билан бирга разряд ва бирлашма коллективида мустақил ишлаш ҳуқуқини берувчи «ишчи йўлланмаси» берилади.

Самарадорлик ва иш сифатини ошириш шахсий ҳамда бригада планлари юзасидан социалистик мусобақага яқун яшаш вақтида оталиқ ёрдами кўрсатиш бўйича контрол амалга оширилади. Мураббийлар совети мастерлар, касаба союз ва комсомол активлари билан биргаликда вақти-вақти билан мураббий ва шогирд ўртасида тузилган қўшма мажбуриятларнинг бажарилишини текшириб туради. Оталиқ ишининг йнллик якуни ва унинг узил-кесил натижалари мураббийлар совети томонидан касаба союз, комсомол комитети ва хўжалик раҳбарлигининг қўшма мажлисида кўриб чиқилади.

Бундай ишнинг натижалари тез орада кўзга ташланади. Иш нормасини бажармаётган ишбайчи ишчилар со-

ин бирлашмада икки ярим баравар камайди, бу эса умуман бирлашма бўйича меҳнат унумдорлигининг ўсиши кўрсаткичларига жиддий таъсир кўрсатди. Ишлаб чиқариш техник жиҳатдан қайта қурулантирилиши билан бирга ишчилар касб маҳоратининг ўсиши Горький автомобилларидан урта марказига давлат Сифат белгиси берилишига эришиш имкониятини берди.

Бирлашмада ўн минглаб ишчи иштирок этаётган технологик потокларнинг ҳаммаси бўйича комплекс социалистик мусобақа авж олиб кетди. Корхона учун янги бўлган социалистик мусобақанинг бу янги формаси конвейерларнинг бекор туриб қолишини жиддий равишда қисқартириш, чиқарилаётган маҳсулотнинг сифатини яхшилаш имконини беради. Бу «Сафимизда битта ҳам қолоқ бўлмасин!» ҳаракатининг муҳим йўналишларидан бири ҳисобланади.

Шахсий ва бригада планлари бўйича ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш социалистик мусобақасини ривожлантириш ҳам шунга имконият яратиб беради. Бирлашмада асосий ишлаб чиқаришдаги барча ишчилар шундай планларга эгадирлар. Учинчи беш йилликнинг биринчи йилида 22 мингдан ортиқ шахсий ва бригадалар планлари муваффақиятли амалга оширилди, иш шароитини яхшилашга, иш жойини анча рационал ташкил этишга, қўл операцияларни механизациялаштиришга, маҳсулот сифатини оширишга қаратилган 14 мингдан ортиқ ташкилий-техник тадбирлар ишлаб чиқаришга жорий қилинди. КПСС Марказий Комитетининг «Горький автомобиль заводи партия ташкилотининг ишлаб чиқариш бирлашмаси шароитидаги иши тўғрисида» 1976 йилнинг августида қабул қилган қароридан «Сафимизда битта ҳам қолоқ бўлмасин!» ҳаракати ходимларни топшириқ ва социалистик мусобақани муваффақиятли бажаришга сафарбар этишнинг таъсирчан воситаси эканлиги таъкидланади.

5. Ҳар бир меҳнат коллективининг самарали ишлаши учун

(«Ростсельмаш» бирлашмаси тажрибаси)

Горькийликлар ҳаракати Ростов области корхоналарида ўзининг янада ривожини топди. Бу ерда «Ҳар бир меҳнат коллективининг ишнинг юксак самарадорлиги

учун» шiori остида социалистик мусобақа авж олиб кетди. Л. И. Брежневнинг 1977 йил апрелидаги табрик мактубида ростовликлар тажрибасига юксак баҳо берилди. Унда, жумладан шундай дейилади: «Дон партия, совет, касаба союз ва комсомол ташкилотлари саноат меҳнаткашлари ишни тўғри уюштирган, социалистик мусобақага моҳирона раҳбарлик қилган тақдирда қолоқ корхоналарсиз ишлаш мумкинлиги намунасини кўрсатмоқдалар. Сурункасига 3 йилдан бери областдаги деярли ҳамма завод ва фабрикалар маҳсулотини реализация қилиш, янги техникани жорий этиш планларини муваффақиятли уддаламоқдалар. Сизлар эришилган натижа билан кифояланиб қолмасдан ўнинчи беш йилликда қолоқ корхоналаргина эмас, ҳатто қолоқ бригадалар, участкалар ва цехлар ҳам бўлмаслигига интилаётганлигини айниқса қувончлидир».

«Ростсельмаш» бирлашмасида ҳар бир меҳнат коллективи ишининг юксак самарадорлиги учун социалистик мусобақани ташкил этишнинг бой тажрибаси тўп-ланган. Ана шу мусобақа асосида барча ишлаб чиқариш бўлинмалари иши техник-иқтисодий жиҳатдан чуқур таҳлил қилинмоқда, бунинг натижасида коллективлар ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини оширишнинг янги резервларини қидириб топиб, уларни беш йилликка хизмат қилдирмоқдалар. Буларнинг ҳаммаси ягона технологик занжир билан боғланган бригадалар коллективлари ўртасидаги мусобақанинг таъсирчанлигини ташкил этиш, ўзаро мажбуриятларнинг, шунингдек цехлар, корхоналар ва умуман бирлашманинг иқтисодий жиҳатдан асосланган бўлишини ошириш имкониятини беради.

Бригадалар ва участкалар ўртасидаги мусобақа ижодий иқтисодий планлар асосида олиб борилади. Меҳнат унумдорлигини ошириш техника ва технологияни такомиллаштириш, касб маҳоратини ўстириб бориш асосида иш сифатини ошириш бўйича мусобақа бу ҳужжатларнинг ажралмас қисми ҳисобланади.

Бригаданинг ижодий иқтисодий плани шундай бўлимларни ўз ичига олади: маҳсулот ҳажми ва сифати бўйича план, иқтисодий кўрсаткичлар, меҳнатни ташкил этиш ва ишлаб чиқариш маданияти, меҳнат муҳофазаси ва техника хавфсизлиги, коммунистик тарбия. Маса-

лап, В. Ф. Фунтиков бошчилиқ қилаётган бригада планининг қисмларидан бири мана бундай (бригада ғалла янчиш аппаратини йиғиш, уларни тайёр ҳолда комбайнга ўрнатиш учун бош конвейерга узатиб беради):

Кўрсаткичлар	1977 йил план топириғи	1977 йил муқобил плани
Ғалла янчиш аппаратларини йиғиш (дона ҳисобида)	17186	17286
Маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ қабул қилиб олиниши, (процент ҳисобида) . . .	96,1	96,5
Товар маҳсулоти (минг сўм ҳисобида) . . .	343,5	345,4
Бир киши ҳисобига бажарилган иш (сўм ҳисобида)	11450	11514
Ишлаб чиқаришга қилинган сарф-харажат (минг сўм ҳисобида)	3961	3361

Ижодий планда бригадага белгиланган топириққа қўшимча равишда 100 та аппаратни монтаж қилиш кўзда тутилган. Бу эса бирлашманинг муқобил планининг бажарилишига имконият беради. Меҳнат унумдорлигини ўтган йилдагига нисбатан 4,5% ошириш планлаштирилади. Ҳар бир аппаратни йиғиш ишига меҳнат сарфи 0,286 норма-соат камайд, бу эса йиллик программа ҳисобида 2698 норма-соатни ташкил этади.

Ижодий иқтисодий планлар асосидаги мусобақа барча меҳнат коллективларининг ишига ижобий таъсир кўрсатади.

— Ижодий иқтисодий планлар, — дейди уни ишлаб чиқиш ташаббускори бўлмиш старший мастер, Социалистик Меҳнат Қаҳрамони Дмитрий Васильевич Ефимов, — ички хўжалик ҳисоби элементларини ўз ичига олади. Улар коллективнинг ҳар бир аъзосини ҳисобкитоб қилишга, эҳтиёт қилишга, тежамкорликка, бутун коллектив меҳнатининг пировард натижалари тўғрисида гамхўрлик қилишга ўргатади. Бизнинг участкамиз коллективининг 1977 йил ижодий иқтисодий плани молдий сарфларни, иш вақтини тежаш, меҳнат унумдорлигини ошириш, чиқариладиган маҳсулотларнинг сифатини яхшилаш, унинг таъинларини камайтириш сингари ишнинг сифатини характерловчи кўрсаткичларни ўз ичига олади.

Участка коллективи ишлаб чиқарини резервларини таҳлил қилиб, жумладан меҳнат унумдорлигини 5,9% оширишга, маҳсулотни ОТК шахсий тамғаси билан чиқаришга 3200 сўмлик моддий бойликни тежаб қолишга қарор қилди.

Участкада кўп станокка хизмат қилиш ва касб ўридошлиги кенг қўлланила бошлади. Асбоб-ускуналарга яхшилаб қараб турилиши уларни ремонт қилишга кетадиган вақтни қисқартирди.

Цехларнинг экономистлари чиқим нормалари ва уларни планли равишда камайтириб бориш асосида моддий ресурсларни пул билан сарфлаш лимитларини ҳисоблаб чиқмоқдалар ва бригадаларга етказмоқдалар. Энди бригадаларнинг барча аъзолари қанча материалдан фойдаланишлари мумкинлигини, материал, инструментнинг баҳоси қанчалигини, станок бир соатлик ишининг, бир минут бекор қолишининг, асбоб-ускуналарни ремонт қилишнинг қиммати қанча туришини ва бошқаларни билишади.

Партия ташкилотининг қўллаб-қувватлаши ва иқтисодий хизмат кўрсатиш ходимларининг ёрдами туфайли бугунги кунда «Ростсельмаш»да ижодий плавлар кенг ёйилди. 1977 йилда шу план асосида ўзида 21 мингдан ортиқ ишчини бирлаштирган 900 дан кўпроқ бригада ишлади.

Бирлашмада ижодий план бўйича иш якунига қараб мукофотлаш ҳақидаги махсус низом қўлланила бошлади. Шу низомга мувофиқ мукофотнинг конкрет миқдори мастер томонидан профорг билан биргаликда белгиланади. Ишда камчиликка йўл қўйган ходимга мукофотнинг миқдори камайтирилиши мумкин, кимки ишга кечикиб келса, унга мутлақо мукофот берилмайди. Мастер коллективнинг розилиги билан бригадага ажратилган мукофотнинг умумий миқдоридан участкада тежамкорликка эришишга бевосита ёрдам кўрсатаётган цех ходимларини мукофотлаши мумкин.

Бунга ўхшаш ташаббусларнинг ривожланиши ва чуқурлашиб бориши тўққизинчи беш йилликда «Қолоқ корхоналарсиз ишлайлик» шиори остида бошланган ҳаракатга жиддий ўзгартишлар киритиш имкониятини берди. Эндиликда меҳнат коллективлари ишлаб чиқариш ҳажми бўйича топшириқларни бажариш учунгина мусобақаланиш билан чегараланиб қолаётганлари йўқ.

Қолоқлар қаторига тушиб қолмаслик учун бу топшириқни аъло сифат билан, анча самарали қилиб бажариш талаб этилади.

Ана шу мақсадда «Ростсельмаш» бирлашмасида заводлар, ишлаб чиқариш ва цехлар, участкалар ва бригадалар коллективлари социалистик мусобақасининг янги шартлари ишлаб чиқилди. Уларда асосий шарт қилиб шулар белгиланади: бош техник-иқтисодий кўрсаткичларни, меҳнат унумдорлигини ўстириш бўйича тўғизлик коэффициентини, 0,9 дан кам бўлмаган сифат коэффициентини (бирлашманинг амалдаги қондасига мувофиқ аниқланади) бажариш. Бундан ташқари, яқун яшашда шахсий йиллик ва беш йиллик план қабул қилган ишчининг қўшган ҳиссаси, ишлаб чиқариш топшириқларини бажармайдиган ишчилар ва бригадаларнинг йўқлиги; ОТК шахсий тамғаси билан ишловчилар ҳиссаси ва заводнинг сифат Белгиси аттестациясидан ўтган деталлар ҳамда узеллар ҳиссаси сингари моментлар ҳисобга олинади. Шунингдек, ишчиларининг қамраб олиниши ва ИТР шахсий счот тежами ва у бўйича тежам миқдори, турдош коллективларнинг «Сифат беш йиллигига — ишчи кафолати» шиори остидаги мусобақасини ташкил қилиш ҳам ҳисобга олинади.

Мусобақада ғолиб чиққан бригада, участка коллективлари Фахрий ёрлиқ ва пул мукофоти билан тақдирланади (ишлаётганларнинг сонига қараб); участка мастери, старший мастери ҳам мукофотланади.

Бундай шартларнинг киритилиши социалистик мусобақага зарур иқтисодий база яратишга олиб келди. Иш яқунларига баҳо беришда ҳар бир коллективга етказилган план топшириқларининг тўғизлик даражаси ва улар томонидан қабул қилинган муқобил планлар ҳисобга олинади. Шундай қилиб, моддий рағбатлантириш фонди системасининг юзага келиши меҳнат унумдорлигини ошириш ва маҳсулот таннархини камайтириш юзасидан анча тўғиз муқобил планларни қабул қиладиган коллективлар учун бирмунча қулай шароит яратиб беради.

Буларнинг ҳаммаси муқобил планларни синчковлик билан асослаш ва уларнинг бажарилишини чуқур таҳлил қилишни талаб этади. Иқтисодий таҳлил қилиш жамоатчилик бюроси иштирокида яхлит иқтисодий таҳлил ўтказиш учун махсус методика тайёрланган. Ана шу орқали меҳнат унумдорлигининг ошиши мумкинлиги

факторлар бўйича аниқлапади. Масалан, илгор технологияни жорий қилиш, ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш ва автоматлаштириш, меҳнатни ташкил этишни таъомиллаштириш, сменалар ичида иш вақтининг йўқотилишини қисқартириш, ёрдамчи ишлардаги ишчилар сонни камайтириш, ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш, асбоб-ускуналарни иш билан таъминлашни ошириш факторларнинг таъсири ҳисобга олинади. Ишчиларнинг касб маҳоратининг ошиши, илгор тажрибадан, меҳнатнинг прогрессив усуллари ва методларида фойдаланиш ҳам ҳисобга олинади.

Уларнинг амалга оширилиши маълум даражада шароит яратилишини талаб қилишига қараб бу резервлардан баъзиларини истиқболли деб айтиш мумкин. У ёки бу коллектив ўзининг тайёргарлик даражасига қараб, планда конкрет иқтисодий таҳлил очиб берадиган ишлаб чиқариш ва меҳнат унумдорлигини ошириш резервларини ҳисобга олади. Шунинг учун ҳам турли цехларда тигизлик коэффициенти бир хилда бўлмаслиги тасодикий эмасдир.

Масалан, биринчи пресшлаш цехининг коллективи меҳнат унумдорлигини 6,1% ошириш мумкин бўлгани ҳолда (иқтисодий таҳлил маълумотларига кўра), планда бу кўрсаткични ҳаммаси бўлиб 4% оширишни кўзда тутди. Бунда тигизлик коэффициенти 0,66 ни ташкил этди. 4-пресшлаш цехи бўйича барча резервларни ишга туширишни ҳисобга олганда меҳнат унумдорлиги 11,4% ни ташкил этиши керак бўлгани ҳолда, планда фақат 8% қабул қилинди, тигизлик коэффициенти эса 0,7 белгиланди. Бу биринчи пресшлаш цехдагига нисбатан юқори бўлсада, аммо метиз цехиникидан пастдир. Метиз цехида тигизлик коэффициенти 0,81 белгиланган. Бу коллективлар планларини бажарганлари тақдирда моддий рағбатлантириш фондиди ташкил этиш ва фойдаланиш ҳақида амал қилиб турган низомга мувофиқ рағбатлантирилади. Резервлардан максимал фойдаланувчи ва аъло сифатли маҳсулот ишлаб чиқариш билан энг юқори меҳнат унумдорлигига эришган коллективлар социалистик мусобақанинг амал қилувчи шартларига мувофиқ қўшимча равишда моддий рағбатлантириш ҳуқуқига эгадирлар.

Қолоқ коллективларсиз ишлаш учун ҳаракатининг ривожланиши «Ростсельмаш»га ажойиб меҳнат ютуқ-

ларига эришиш имкопийатини берди. Эндиликда бирлашмада бирорта ҳам қолоқ завод, ишлаб чиқариш ва цех йўқ. Бригадалар ва участкаларда қолоқлар сони тез камайиб бормоқда. Масалан, 1977 йилнинг биринчи ярмида 903 бригададан фақатгина 12 таси план топшириғини бажара олмади. Коллектив бирлашмада планларни бажармайдиган бирорта ҳам бригада бўлмаслиги устидан зўр бериб иш олиб бормоқда. Ва бу қонуний ҳолдир: топшириқларнинг улдасидан чиқа олмаётган бригадалар сони жуда кам бўлсада барибир улар катта зарар етказди: цехларда ишдан ташқари вақтда ишлашга, қўшимча сменалар ташкил этишга мажбур бўлиб қолинади ва ҳоказолар. Шунинг учун ҳам бирлашмада ҳар бир конкрет шароитда қолоқликнинг сабабларини атрофлича текшириб кўриш нима учун бу юз берди, аҳволни тузатиш учун нима қилиш керак? эканлиги қоида бўлиб қолди. Бунда ҳар бир меҳнат коллективининг ўз устига олган мажбуриятларнинг, ижодий иқтисодий планларининг бажарилиши устидан назорат қилишнинг мукамал системаси қарор топди.

Ҳар бир меҳнат коллективида самарали ишлаш учун кураш ягона технологик занжир билан боғлиқ бўлган бригадалар коллективлари ўртасида мусобақанинг таъсирчан бўлишини уюштиришга, участкалар, цехлар, корхоналар ва бутун бирлашма коллективлари ўзаро мажбуриятлари ҳамда муқобил планларининг иқтисодий жиҳатдан асосланган бўлишини оширишга ёрдам беради.

ТЕХНИКА ВА МОДДИЙ РЕСУРСЛАРДАН САМАРАЛИ ФОЙДАЛАНИШ

1. Иқтисод ва тежамкорлик учун мусобақаланиш

Тежамкорлик, ижтимоий мулкдан тежаб-тергаб фойдаланиш — социалистик хўжалик юриштининг ажралмас белгисидир. Социалистик ишлаб чиқариш шароитида моддий бойликларни ҳар қандай тежаш, ҳар қандай эҳтиёт қилиш бутун жамият фойдасига кетади, у мамлакат экономикасини янада ривожлантириш ва халқ моддий фаровонлигини оширишнинг муҳим шарти ҳисобланади.

Владимир Ильич Ленин 1919 йилда «Буюк почин» асарида шундай деб ёзган эди: «Коммунизм *оддий ишларнинг* меҳнат унумдорлигини кўпайтириш тўғрисида, *ғалла, кўмир, темир* ва бошқа маҳсулотлар шахсан ишловчиларга ва уларнинг «яқинлари»га эмас, балки «бегоналарга», яъни умуман бутун жамиятга... тегадиган шу маҳсулотларнинг *ҳар бир пудини* асраш тўғрисида фидокорона ва оғир меҳнатни енгадиган ғамхўрликлари пайдо бўлган жойда бошланади». (В. И. Ленин Буюк почин. «Ўзбекистон» нашриёти, 1976, 90-бет).

М. И. Калинин ўзининг коммунистик тарбия масалаларига бағишланган чиқишларидан бирида тежамкорлик ҳақида жуда образли фикр айтган эди: «Ижтимоий мулкка тежамкорлик муносабатида бўлиш коммунистик хусусиятдир. Менинг назаримда, инсоният тарихида коммунистик жамиятдан кўра тежамлироқ жамият бўлмаган. Бу табиий бир ҳол: ахир бойликларни тасарруф қилиш, уларни сарфлаш фақат коммунистик жамиятдагина ишлаб чиқарувчилар қўлида бўлади. Уйлайманки, ишлаб чиқарувчи сарф қилишда эксплуататорга ёхуд бировнинг бойлигини босиб олган кишига

нисбатан тежамкорроқ эканлигини исботлаб ўтиришга ҳожат йўқ». («Коммунистик тарбия тўғрисида» Танланган нутқ ва мақолалар. 1956 й., 188-бет).

Социализм шароитида ҳар бир ишчи, барча меҳнаткашлар моддий ресурслардан рационал, тежаб-тергаб фойдаланишдан чуқур манфаатдордирлар, чунки мамлакатнинг бутун бойлиги, барча янги моддий бойликлар оқибат натижада меҳнат билан яратилади ва меҳнаткашларнинг манфаати учун фойдаланилади.

Иқтисодий фан маҳсулот тайёрлаш учун сарфланган иш вақти — жонли меҳнат билан ишлаб чиқариш воситаларида мужассамлашган аввалги меҳнатни бири-бирдан фарқлайди.

Корхона миқёсида маҳсулот тайёрлашга қилинган тўла меҳнат сарфи ҳисоблаб чиқилмайди, чунки иш вақтида сарфланган ишлаб чиқариш воситаларини аниқлаб чиқиш жуда мураккабдир. Лекин планлаштириш мақсадлари учун илмий-тадқиқот институтларида ҳисоб-китоб олиб борилади. Масалан, металлургия заводларида бир тонна чўян ишлаб чиқаришга тўғридан-тўғри кетадиган меҳнат сарфи тахминан 0,6 соат иш вақтини ташкил этади. Шу бир тонна чўяни чиқаришга кетадиган тўла меҳнат сарфи 30 соатдан ортиқни ташкил этади. Ҳозирги замон металлургия ишлаб чиқаришида қўлланиладиган рудани қазиб олиш ва ташиш, кўмир қазиб олиш ва ундан кокс ишлаб чиқариш, металлургия асбоб-ускуналари тайёрлаш ва бошқа кўплаб ресурсларни олишда иштирок этадиган кончилар ва шахтерлар, машинасозлар ва химиклар, темир йўлчилар ва кўплаб бошқа соҳалар меҳнаткашларининг меҳнати ҳам шунга қўшилади.

Демак, жамоатчилик меҳнатининг унумдорлиги моддий ишлаб чиқаришда банд бўлган барча меҳнаткашлар меҳнатининг самарадорлиги, ягона халқ хўжалик комплексида кўп сонли меҳнат коллективларининг ўзаро аниқ ҳаракат қилишлари билан аниқланади.

Ўнинчи беш йилликда ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш учун умумхалқ мусобақасининг асосий йўналишлари орасида корхона асосий ва оборот фондларидан янада самаралироқ фойдаланишга муҳим ўрин ажратилган.

Асосий ишлаб чиқариш фондларидан фойдаланишнинг яхшилашга ишлаб чиқариш жараёнларини интенсификация

фикациялаш, машиналар, асбоб-ускуналар, сменали иши коэффициентини яхшилаш ва уларнинг бекор туриб қолишига барҳам бериш, ишлаб чиқариш майдонларидан фойдаланишни яхшилаш, янгидан ишга тушириладиган қувватларни ўзлаштиришни тезлаштириш йўли билан эришилади. Ишлаб чиқариш қувватларини муддатидан илгари ишга тушириш ва муддатидан илгари ўзлаштириш учун ҳаракати, масалан, Красноярск ўлкаси меҳнат коллективларида кенг авж олди. Участкалар томонидан бу ҳаракат мажбуриятларининг бажарилиши ўлкага беш йиллик ичида мамлакатга қўшимча равишда миллиард сўмлик қўшимча маҳсулот бериш имкониятини беради.

Унингчи беш йилликда корхоналарни техник жиҳатдан қайта қуроллантиришни тезлаштириш, эскирган техникани алмаштириш, қўл меҳнатини механизациялаш вазифаси қўйилган. Машинасозликда сменалик коэффициентини ўртача 20—30% га ошириш белгиланган (1,3—1,4 дан 1,6—1,7 гача). Буларнинг ҳаммаси ишлаб турган корхоналарнинг қайтим фондининг ошиши имконини бериши лозим. Ҳозирги замон ишлаб чиқариш масшабига қайтим фондининг 1% ошиши умуман мамлакат бўйича тахминан 4 миллиард сўмлик саноат маҳсулоти ишлаб чиқариш деган маънони билдиради.

Ишлаб чиқариш обороти фондларидан (хом ашё, материаллар, ёқилғи, комплектланадиган маҳсулотлар ва бошқалардан) фойдаланишни яхшилаш тежамкорлик режимига қатъий риоя қилиш, прогрессив конструкторлик ечимларини қўллашни, технологияни такомиллаштириш, моддий ресурсларни янада чуқурроқ ва комплекс қайта ишлаш, ишлаб чиқариш чиқиндиларини камайтириш ва улардан фойдаланишни яхшилаш йўли билан таъминланади. Буларнинг ҳаммаси оқибат натижада маҳсулотлар сарфини камайтириш имкониятини беради.

Бу жиҳатдан қўйилган вазифанинг кўлами ҳақида ушбу рақамлар далолат беради. Беш йил ичида тежамкорликда (илгариги амалдаги нормага нисбатан) шуларга эришилиши лозим: машинасозлик ва металлни қайта ишлаш саноатда қора металллар прокати—14—16% миқдориди, қурилишда—5—7%, цемент қурилишида тежамкорлик—5—6% ва ёғоч материаллари—12—14% қозон-печка ёқилғиси 3—4%, электр ва ёқилғи энергия-

си —5%, юкларни автомобилда ташиш бўйича бензин ва дизел ёқилгиси —8%. Барча турдаги хомашё, материаллар, ёқилғи ва электр энергияси ишлаб чиқариш ҳажмини анча кўпайтириш билан бирга, улардан рационалроқ фойдаланиш мамлакатга ва аҳолига керак бўлган маҳсулотлар чиқариш ҳамда, шу билан бирга, жамоат меҳнат унумдорлигини анча ошириш учун қўшимча имкониятлар очиб беради.

Меҳнат унумдорлигининг ошишига қараб, ишлаб чиқариш умумий сарф-харажатида моддий-сарф-харажат миқдори кўпаяди. «Меҳнат унумдорлигининг ошиши айнан шундан иборатки, — деб ёзган эди Маркс,— жонли меҳнат ҳиссаси камаяди, илгариги меҳнат ҳиссаси эса кўпаяди, лекин шундай кўпаядики, товар таркибидаги меҳнатнинг умумий суммаси камаяди» («Капитал» III том, 277-бет).

1975 йилда саноат маҳсулоти таннархида жонли меҳнатга тўланадиган ҳақ (иш ҳақи ва социал страхованига ажратилган маблағ) 14,6% ни (1970 йилдаги 16,1% га нисбатан) ташкил этди. Бу ҳисса саноатнинг соҳалари бўйича жиддий фарқ қилади. Қазилма саноати соҳаларида жонли меҳнатга тўланадиган ҳисса умуман саноат бўйича тўланадиганга нисбатан 2—3 баробар юқоридир (масалан, кўмир саноатида —30,7%, ёғоч саноатида —39,6%). Қайта ишлаш саноати соҳаларида (машинасозликдан ташқари) жонли меҳнатга тўланадиган ҳақ саноат бўйича ўрта даражадан пастдир (масалан, енгил саноатда —8,1%, озиқ-овқат саноатида —5,7%). Машинасозлик саноати бир вақтнинг ўзида ҳам материални, ҳам меҳнатни кўп талаб қиладиган соҳа ҳисобланади. 1975 йилда машинасозлик ва металлни қайта ишлаш саноатида социал страхованига ажратилгани билан бирга иш ҳақининг ҳиссаси 23,6% ни ташкил этди.

Саноатда моддий сарф-харажати бир процент тежаш эндиликда 4 миллиард сўмдан ортиқ маблағни тежаш деган гап бўлиб қолди. Демак, моддий сарф-харажати тежаш-маҳсулот таннархини камайтиришнинг бош йўлларида биридир. Таннархни камайтириш эса, ўз навбатида корхона даромади ўсишининг асоси ҳисобланади. Учинчи беш йилликда саноат фаолиятдан олиннадиган даромадни 74% кўпайтириш белгиланган.

Саноатда товар маҳсулотига қилинадиган бир сўм-

лик сарф-ҳаражатни беш йиллик ичида 4—5%, шу жумладан машинасозликда 9—10% камайтириш вазифаси турибди. Қурилишнинг смета баҳоси 3—5%, темир йўл транспортида юк ташиш таннархи 4—5% камайтирилиши лозим.

Саноат, қурилиш, транспорт ва моддий ишлаб чиқаришнинг бошқа соҳаларининг ишлаб чиқариш базаси тез ўсмоқда ва такомиллашмоқда. Асосий ишлаб чиқариш фондлари, масалан, саноатда саккизинчи ва тўққизинчи беш йиллик йилларида 2,3 марта ўсди, бу ишловчилар сонининг ўсиш суръатидан анча юқоридир. Бу, меҳнат фонди тобора тез ўсиб бормоқда, демакдир. Чунончи, 1965 йилда саноатнинг ҳар бир ходимига 5,3 минг сўмлик саноат-ишлаб чиқариш фонди тўғри келган бўлса, 1975 йилда у 10,1 минг сўмни ташкил этди. Учинчи беш йилликда саноатда меҳнатнинг фонд билан таъминланиши яна 34 процент ўсади. Шунинг учун ҳам корхоналарда техникадан, ишлаб чиқариш фондларидан самарали фойдаланишнинг аҳамияти йил сайин ўсиб бормоқда.

«Жамиятимизнинг бойлиги нақадар кўпаймасин,— деди Л. И. Брежнев КПСС XXV съездида қилган докладида, — қаттиқ иқтисод қилиш ва тежамкорлик халқ хўжалигини ривожлантиришнинг, халқимиз фаровонлигини оширишнинг энг муҳим шарти бўлиб қола беради.

Ҳар бир сўмни, ҳар бир меҳнат соатини, маҳсулотнинг ҳар бир тоннасини аниқ ҳисоблаш ва ундан самарали фойдаланиш, хўжасизлик ва тартибсизликни мутлақо тугатиш — бизнинг юксак партиявий бурчимиздир. Зеро, биз ўзимиз учун энг азиз бўлган Ватан бойлиги ва қудрати йўлида, халқ фаровонлиги ва раванқи йўлида тежаймиз».

Ҳар бир ишчи, ҳар бир меҳнат коллективи тежамкорлик режимига қатъий риоя қилишни, нобудгарчиликка йўл қўймасликни таъминлашда ўзининг сезиларли ҳиссасини қўша олади ва қўшиши керак.

Энг аввало ишлаб чиқаришни техник жиҳатдан такомиллаштириш, асбоб-ускуналар ва моддий ресурслар ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг юксак суръатлар билан ўсишини таъминлаётган корхоналар коллективларининг тажрибасидан фойдаланиш алоҳида аҳамиятга эга.

Шу жиҳатдан «АвтоЗИЛ» бирлашмасининг тажрибаси жуда ҳам ибратли бўлиб, ишчилар ва мутахассисларнинг «Ишчи ташаббусига — инженерлик таъминоти» шиори остидаги ижодий ҳамкорлиги кенг ривож топган.

Урал вагон-ремонт заводи ва «Уралмаш» бирлашмаси коллективи ташаббускор бўлиб чиққан Свердловск корхоналаридаги комплекс шахсий счетлар асосидаги самарадорлик ва сифат мусобақаси халқ хўжалигига жуда катта самара бермоқда.

Металлдан тежаб-тергаб фойдаланиш бўйича магнитогорск металлургия комбинати ва Челябинск тракторсозлик бирлашмасининг ташаббуси қизгин қўллаб-қувватланди. Бобнинг кейинги бўлимларида бу илғор коллективларнинг тажрибаси тўғрисида ҳикоя қилинади.

2. Ишчилар ва мутахассисларнинг ижодий ҳамкорлиги

(«АвтоЗИЛ» бирлашмаси тажрибаси)

Москвадаги «АвтоЗИЛ» ишлаб чиқариш бирлашмасини ҳақли равишда совет автомобильсозлигининг асосчиси, техника тараққиётининг байроқдори деб аташади. У юк ташиш қуввати ўртача бўлган автомобиль чиқариш бўйича мамлакатда етакчи ўрин эгаллайди. Мамлакатда бутун автомобилда ташилаётган юкнинг тахминан учдан бир қисми ЗИЛ машиналарида бажарилади. Шу маркали автомобиллар жаҳоннинг эллик мамлакатига, уй холодильниклари эса жаҳоннинг олти миш мамлакатига экспорт қилинади.

ЗИЛда тўққизинчи беш йилликда фан ва техника ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий қилишни тезлаштириш ва шу асосда юқори сифатли маҳсулот чиқариш бўйича қувватни ошириш ҳаракати бошланган эди. Бу ҳаракат КПСС Марказий Комитетининг «Москвадаги И. А. Лихачев автомобиль заводи («ЗИЛ» ишлаб чиқариш бирлашмаси) коллективининг фан ва техника ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий қилишни тезлаштириш ва шу асосда юқори сифатли маҳсулот чиқариш бўйича қувватни ошириш ташаббуси ҳақида»ги 1974 йил 14 августдаги қарорида маъқулланди.

Тўққизинчи беш йиллик ичида «ЗИЛ» бирлашмаси-

да маҳсулот ишлаб чиқариш 41,8% кўпайди, меҳнат унумдорлиги 42% ўсди. Шундай қилиб, ишлаб чиқаришни техника жиҳатдан такомиллаштириш асосида меҳнат унумдорлигини ўстириш ҳисобига ишлаб чиқаришнинг бутун ҳажмида ўсишга эришилган. Шавкатли меҳнати, ишлаб чиқаришдаги юксак кўрсаткичлари учун ЗИЛнинг 10 мингдан ортиқ ходими Совет Иттифоқининг орден ва медаллари билан мукофотланган. Автозаводчилар сафида 37 та Ленин мукофоти ва СССР Давлат мукофотлари лауреатлари, 10 та Социалистик Меҳнат Қаҳрамони бор. 1976 йилнинг 30 апрель куни заводнинг меҳнат солиномасига муҳим сана бўлиб кирди. Биринчи Май байрами арафасида ЗИЛ ишчилари ҳузурига КПСС Марказий Комитетининг Бош секретари ўртоқ Л. И. Брежнев келди. У цехларда, бош конвейерда бўлди, заводга Октябрь Революцияси орденини топширишга бағишланган (коллектив тўққизинчи беш йилликда эришган ютуқлари учун мукофотланган эди) тантанали митингга нутқ сўзлади.

«Пойтахтнинг азим автомобиль корхонаси — халқимизнинг севиқли фарзандидир, — деди ана шу учрашувда Леонид Ильич Брежнев. — Совет кишилари энг зарур нарсалардан ўзимизни тийиб, келажакни деб, ўзимизнинг совет машиналаримизни ишлаб чиқариш мақсадида бу корхонани барпо этган. 1918 йил ёзида ўша пайтда «АМО» деб аталадиган бу заводга В. И. Ленин келган эди. У ишчиларнинг корхона истиқболи тўғрисидаги саволларига жавоб бериб, тез орада шу корхона қучоғида минг-минглаб совет автомобиллари ишлаб чиқариладиган бўлади, деган эди.

Лениннинг шу сўзлари рўёбга чиқди. 1924 йили 7 ноябрь куни Қизил майдонга тўпланган кишилар «АМО» маркаси қўйилган ўнта юк автомашинасини қизғин қарсақлар билан кутиб олдилар. Бу — совет автомобил-созлигининг илк корхонаси бўлган заводнинг, эндиликда саноатимизнинг байроқдорларидан бирига айланган заводнинг тўнгич маҳсулотлари эди».

Л. И. Брежнев автозаводчилар билан бўлган учрашувда сўзлаган нутқида ЗИЛ коллективи жаҳон автомобилсозлиги эришган илғор ютуқларга жавоб берадиган маҳсулот чиқаришни ўз олдига қўя олади ва қўйиши керак, деди. Бу барча автозаводчилар фаолиятининг ижоди бўлиб қолди.

Упинчи беш йилликда автозаводчилар меҳнат унумдорлигини 34% кўпайтириш ва шу ҳисобга ишлаб чиқаришнинг бутун ўсиш ҳажмига амалда эришиш учун мусобақалашмоқдалар. Фан ва техника ютуқларини тезроқ жорий қилиш учун кураш, демак, пировард юқори натижаларга, янада кўпроқ самарадорликка эришиш учун кураш бирлашманинг барча меҳнат коллективларини қамраб олмақда. Ана шу ташаббус туфайли 1976 йилда йилига 205 минг автомобиль чиқариш қувватини вужудга келтириш, яъни лойиҳа топшириғида кўзда тутилганига нисбатан 5 мингдан ортиқ автомобиль чиқариш имконияти юзага келди.

ЗИЛда янги техникани ишлаб чиқаришга тезроқ жорий қилиш ва ўзлаштириш учун мусобақа бу ерда фан билан ишлаб чиқариш ўртасида, янги техникани ишлаб чиқиш билан уни жорий этиш ўртасида узилиш бўлишига йўл қўймайдиган амалдаги мукамал система асосида ривожланиб бормоқда. Бирлашма атрофида фан ва техника ютуқларини жорий қилиш системаси жараёнларини комплекс бошқаришни — «тадқиқот — конструкторлаштириш — тайёрлаш — жорий этиш»ни кўзда тутуди. Шу билан бирга, у завод новаторлари, ихтирочилар, инженерлар ва мутахассислар кенг доирасини бу жараёнда доимий ташмада актив иштирок этишлари имкониятини беради. Ташкилий ва техникавий тадбирлар комплекси, планлаштиришни такомиллаштириш ва янги техникани жорий этишни рағбатлантириш билан бир қаторда ишчилар ҳамда мутахассисларнинг ижодий ҳамкорликлари ҳам шу системанинг асосини ташкил этади. Мусобақалашаётганларнинг куч-ғайрати хўжалик фаолияти юқори пировард натижаларга эришишига қаратилгандир.

Инженерлар ва техникларнинг шахсий ҳамда коллектив ижодий планлари асосида мусобақалашилари ишлаб чиқариш техникаси ва технологиясини ривожлантиришда катта аҳамиятга эга. «ЗИЛ» бирлашмасида инженер-техник ходимларнинг 80% га яқини ўз шахсий ижодий планига эга. Улар ишчиларнинг ишлаб чиқариш техникаси даражасини ошириш учун курашда актив иштирок этмоқдалар.

Мусобақа давомида ишчилар ва мутахассисларнинг корхона техника даражасини оширишга, хўжалик фаолиятида юксак натижаларга эришишга қаратилган ижо-

дий ҳамкорликлари мустаҳкамланди. «ЗИЛ» бирлашмаси коллективининг тажрибасига КПСС Марказий Комитетининг октябрь (1976 йил) Пленумида юксак баҳо берилди.

Унингчи беш йилликда бу мусобақа янада ривожлантирилди. «Ишчи ташаббусига — инженерлик таъминоти» ватанпарварлик ҳаракати унинг янги босқичи бўлиб қолди. У техника тараққиёти суръатларини тезлаштириш асосида ишчилар ва мутахассисларнинг юксак самарадорлик ҳамда сифат учун курашда биргаликда куч-гайрат сарфлашларини органик равишда боғлайди.

Михаил Афанасьевич Кочубеев бошчилик қилаётган темирчилар, штамповкачилар бригадаси янги ҳаракатнинг ташаббускори бўлиб чиқди. Мана у нималар дейди:

— Мен бош темирчилик цехида йигирма йилдан бери ишлайман. Мен бошқараётган бригада автомобилнинг энг йирик ва мураккаб деталларидан бири — олдинги ўқни штампалайди. Менинг ҳамма ўртоқларим — дастёрлар, иситувчилар, прессловчилар — ўз ишининг аъло даражадаги усталари, ҳалол меҳнаткашлардир. Улар билан ишлаш осон. Бир-биримизни ишора билан тушунамиз. Кўп йиллардан бери ўз сменачиларимиз — Владимир Евгеньевич Сапожников бошлиқ бригада билан мусобақалашиб келамиз. Бир-биримизнинг ютуғимизни баб-баробар кузатиб борамиз.

КПСС XXV съезди ишлаб турган кунларда биз энг юксак меҳнат унумдорлигига эришдик ва маҳсулотни дарҳол биринчи тақдимдаёқ қабул қилиб олинишига муваффақ бўлиб, бир сменада пландаги 285 ўқ ўрнига 315—320 ўқни штамповка қилдик. Биз ана шу иш рекордини ҳар бир иш кунининг нормаси қилиб олишга сўз бердик. Автозаводчиларнинг кўпи бизнинг ташаббусимизга қўшилишди.

Биз энг аввало меҳнатни рационал ташкил қилиш — изчиллик, суръат, тезкорлик ҳисобига ишда яхши кўрсаткичларга эришмоқдамиз. Смена бошланишидан олдин иш жойи, инструментларни жуда яхшилаб текшириб чиқамиз.

Кўпчилигимиз турдош касбларни эгаллаб олганмиз. Шу туфайли, бир қанча вақт ишлагандан кейин, масалан, штамповка қилишда болгани у ёки бу киши ўз қўлига олиб ишлай бериши мумкин. Бундай қилиш одам-

ларни чарчатмайди. Ишни ўзаро алмаштириб туриш иш бошланган дақиқадан иш кунининг охиригача чарчмасдан бемалол юқори суръат билан ишлаш имкониётини беради.

Ҳар қандай иш жойида ҳам резерв борлигига биз ўз иш тажрибамизда ишонч ҳосил қилдик. Уларни қидириб топиш ва фойдаланиш — ҳар бир кишининг: темирчининг ҳам, слесарнинг ҳам, токарнинг ҳам, йигувчининг ҳам иши.

Белгиланган даражадаги ишни бажаришда бригадага амалий ёрдам беришни конструктор И. И. Сухов ва технолог В. Ф. Тюбекин ўз зиммаларига олишди. Бригада коллективи шу мутахассислар билан 1976 йилга ижодий ҳамкорлик қилиш ҳақида қўшма шартнома тузди. Шартномада инженерлар бригада аъзоларининг техник таклифларини маълум вақт ичида амалга оширишга, бригада эса, ўз навбатида, у ёки бу техника янгилигини тезда ўзлаштиришга ваъдалашишди.

Бу шартнома амалга оширилди. У социалистик мусобақанинг муваффақиятли бажарилишига кўп жиҳатдан ёрдам берди. 1976 йилда бригада кунига ўртача 316 упаковка ишлаб чиқарди. Муддатидан илгари—22 ноябрда йиллик топшириқ бажарилди, йил охиригача пландан ташқари 132 минг сўмлик қўшимча маҳсулот чиқарилди. Шу билан бирга, сарф-харажатнинг ҳамма қисмлари бўйича 6350 сўм тежаб қолинди.

Бригада коллективи ўзининг 1977 йил мажбуриятида ўнинчи беш йилликнинг икки йиллик топширигини октябрнинг 60 йиллиги кунига, 1977 йил топширигини муддатидан илгари — 22 ноябрга бажаришга ва пландан ташқари 138 минг сўмлик қўшимча маҳсулот ишлаб чиқаришга қарор қилди. 1977 йилда бригаданинг кундалик қилган иши 320 упаковкани ташкил этди.

Ижодий ҳамкорлик тўғрисидаги шартнома асосида бригада мутахассислар билан биргаликда 1977 йилда иш сифатини ошириш бригада планини ишлаб чиқди (108-бетга қаралсин).

Бригада мажбуриятда кўзда тутилган сменада маҳсулот чиқаришни кўпайтиришга иш жойини рационал планлаштириш, сменанинг бошланишига қадар иш жойи ва инструментларни яхшилаб тайёрлаб қўйиш, бригада аъзоларининг касб маҳоратини ошириш, уларнинг бир-бирларининг ўрнини алмаштириб туриш, асбоб-ус-

қушаларнинг бекор туриб қолишини қисқартириш ва техник таклифларни мутахассислар ёрдамида амалга ошириш орқали эришмоқда.

Келтирилган пландан кўриниб турибдики, меҳнат унумдорлигини 5% ошириш инженерлик тадбирларини ўтказиш ҳисобига таъминланади. Улардан бир қисми амалга ошириб бўлинди. Чунончи, штампдан темир заррачаларини пуфлаб чиқариш автоматик системаси конструкция қилинди ва тайёрланди, бу эса меҳнат шароитини енгиллаштириш билан бирга асбоб-ускуналардан тўлароқ фойдаланиш, бир йилга ҳисоблаганда меҳнат сарфи операциясини 573 норма-соат камайтириш имкониятини берди.

Октябрь ойи учун биргаликда тузилган планда олдинги қисмдаги ўқни болға (поковка)лашнинг янги, анча юқори технологик конструкциясининг жорий қилиниши штампнинг чидамлилигини 10—15% оширади ва ундан болғалашнинг (поковка) чиқариб олишни осонлаштиради. Демак, штампларнинг ўзи камроқ алмаштириб турилади, штампларни алмаштиришга кетадиган вақт камаяди ва шунга мувофиқ асбоб-ускуналарни тартибга келтиришга ҳам кам вақт сарфланадики, бу иш вақтини тежаб қолиш ва кўпроқ иш бажариш билан бевосита боғлиқдир.

Енгиллаштирилган профелли бир томонли прокатнинг жорий этилиши тайёрланган маҳсулот ҳар бирининг вазини камайтириш ҳисобига металлни тежаб қолиш имкониятини беради. Бу йиллик программа ҳисобида 35 тоннани ташкил этади. Лекин бу янгилик фақат тўртинчи кварталда жорий этилар экан, бу ҳолда бригада 1977 йилда 10 тоннага яқин металлни тежаб қолиш реал эканлигини ҳисобга олиши мумкин.

Сменадошлар бригадаси коллективи (В. Е. Сапожников бошлиқ бригада) билан юқори меҳнат унумдорлигига, маҳсулот сифатини яхшилашга эришиш учун мусобақалашини ҳам ишнинг муваффақиятига таъсир кўрсатмоқда. Худди шу асбоб-ускуналарнинг ўзида турли сменаларда ишлаётган бригадалар коллективлари иш шароитининг бир хиллиги ва уларнинг кўрсаткичлари тўла таққослаб кўрилиши туфайли мусобақанинг таъсирчанлиги ошиб бормоқда.

Бригада коллективи 1977 йилнинг олти ойи мобайнида пландан ташқари 48 минг сўмлик маҳсулот берди

А. А. Қочубеев бошлиқ бригада ишчилари, конструктор И. И. Сухов
 ва технолог В. Ф. Тюбекиннинг 1977 йилда
 иш сифатини ошириш бўйича биргаликда тузган планидан

Бригаданинг мажбурияти	Мажбуриятнинг асослашиш
<p>Меҳнат унумдорлигини 12 процентга ошириш</p>	<p>Бригада томонидан қилинган таклифнинг инженерлар И. И. Сухов ва В. Ф. Тюбекинлар томонидан амалга оширилиши ҳисобига меҳнати бир йўла 5 процентга енгиллаштириш 2 проценти штампдан темир заррачаларини пуфлаб чиқаришни автоматлаштириш, (3 проценти штампнинг янги конструкциясини ўзлаштириш ҳисобига)</p> <p>Касб маҳоратини ошириш, иш вақтидан янада тўлароқ фойдаланиш, асбоб-ускуналарнинг бекор қолишини қисқартириш, бригада аъзоларининг турдош касбларни эгаллашлари ҳисобига 7 процент ошириш</p>
<p>10 тонна металлни тежаб қолиш</p>	<p>Ишлаб чиқаришга бир томони енгиллаштирилган ҳар галги прокатни жорий этиш (1977 йил октябрь) ҳисобига ҳар бир тайёр маҳсулотнинг вазнини камайтириш. Йиллик тежамкорликни 35 тоннага етказиш</p>
<p>Ишлаб чиқаришда тежамкорликнинг умумий миқдорини 3500 сўм бўлишини таъминлаш</p>	<p>Бригаданинг таклифи бўйича инженерлар томонидан ишлаб чиқилган янги штампга кетадиган сарфни камайтириш, улардан фойдаланишни яхшилаш ҳисобига 2500 сўм, инструментлар, электрэнергия ва ёқилғи сарфини тежаб-тергаш ҳисобига 1000 сўм тежаш</p>
<p>Барча маҳсулотни юксак сифат билан чиқариш, унинг биринчи тақдимдаёқ қабул қилиб олинishiга эришиш</p>	<p>Бригада аъзоларининг касб маҳоратини ошириш, инженерлар ёрдамида асбоб-ускуналарни яхшилаб йўлга солиб юбориш, прогрессив конструкциядаги штампни ўзлаштириш, бригада сифат тамғаси билан ишлаш ҳисобига</p>

ва сарф-харажатнинг ҳамма кўрсаткичлари бўйича 2 минг сўмдан ортиқ пулни тежаб қолди.

Илғор ишчилар ва мутахассисларнинг ташаббуси «ЗИЛ» бирлашмасида жуда кенг қўллаб-қувватланди. Кўп минглаб мутахассислар муқобил планларни ва мусобақадорларнинг мажбуриятларини техник-иқтис-

Содий жиҳатдан асослашда иштирок этмоқдалар ҳам-да уларнинг бажарилишига амалий ёрдам бермоқдалар.

Ишчилар ва инженерларнинг новаторлик режаларини бирлаштиришда комплекс ижодий бригадаларнинг роли анчадир. Ишчилар, технологлар, конструкторлар, экономистларни ўз ичига олган бундай бригадалар ҳозир уч юздан ортиқдир. Мутахассисларнинг ижодий планлари ишчилар ва бригадалар коллективлари планлари билан органик равишда боғланиб кетган. Ўз навбатида, бригадаларда меҳнат унумдорлигини ошириш планлари эндиликда инженерлар билан биргаликда ишлаб чиқилади, уларнинг шахсий ижодий планлари билан боғланган бўлади.

Инженер П. С. Колонов билан слесарь-инструменталчи В. И. Борисенко кўпдан бери бир-бирлари билан дўст, шунинг учун ҳам биргаликда ижодий план ишлаб чиққанликлари қонуний бир ҳолдир. Бу планнинг пунктларидан бирида болтларни шайба билан йиғиш учун автоматнинг такомиллашган моделини тайёрлаш кўрсатилган. Бундай автоматларни қўллаш йиғувчи-ишчилар меҳнатининг унумдорлигини оширади ва йиғув конвейерларининг ўтказиш қувватини ошириш имконини беради, меҳнат унумдорлигини ўстиради.

«Ишчи ташаббусига — инженерлик таъминоти» шиори остидаги ҳаракатга ишчилар ва мутахассислар тобора кўп қўшилмоқдалар. Қоида бўйича уларнинг ҳамкорлиги шартномалар тузиш билан мустаҳкамланмоқда. Баъзи ҳолларда бу инженернинг ишчи-новатор билан тузган битими бўлса, бошқа ҳолда ишлаб чиқариш бригадасининг технологлар ва конструкторлар билан тузган келишувидир. Бундай битимлардан мақсад — ишлаб чиқариш жараёнларини такомиллаштириш, меҳнат сарфини камайтириш, узеллар ва деталлар сифатини ошириш, меҳнат шароитини яхшилашдир. Ишлаб чиқариш цехлари ҳамкорлик ҳақидаги ўзаро шартномаларни техника хизмати кўрсатиш бўлинмалари билан ҳам тузадилар. Буларнинг ҳаммаси ишчилар, мастерлар, технологлар, конструкторлар, экономистлар ижодий активлигининг ўсишида яхши ташкилий асос бўлиб қолди.

Фармовшчиклар бригадасининг бошлиғи В. Г. Куз-

Неёв мутахассислар билан биргалликда ишлашнинг натижалари тўғрисида шундай дейди:

— Меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича бизнинг 1977 йил планимиз кўп жиҳатдан янги техникани жорий қилишга асосланади. У технолог А. И. Боршчевнинг шахсий плани билан «туташган». Илгари бизнинг цехимизда деярли ҳар бир технолог ўз шахсий ижодий планига эга эди. Мутахассисларда шундай планлар ўнинчи беш йилликда ҳам бор. Илгарилари инженерларнинг планлари ҳам ўз ҳолича, ишчплар ва бригадалар коллективларининг планлари ҳам ўз ҳолича эди. Улар ўртасида боғловчи звено етишмасди. Энди бўлса, ЗИЛда «Ишчи ташаббусига — инженерлик таъминоти» ҳаракатининг туғилиши билан шундай боғловчи звено пайдо бўлди. План асосида — ижодий ҳамкорлик ҳақидаги социалистик шартнома ётади. Унда биргаликдаги куч билан қачон ва қандай техника янгиликлари амалга оширилиши аниқ белгилаб қўйилган.

Инженер А. И. Боршчев ЗИЛ — 131 автомобили олдинги мостининг муҳим деталини қуйиш учун бир модели ўрнига икки модели комплект жорий қилишни ўз зиммасига олди, бизнинг бригадамиз бўлса, бу янги технологияни ўзлаштиришга қарор қилди. Бу иш бажарилди. Натижада ушбу операцияда меҳнат унумдорлиги 80% ўсди.

Ишчиларни ўргатиш технологнинг вазифасига кирмайди, лекин А. И. Боршчев бошқача йўл тутди ва ўз шахсий планига қуйидаги пунктни киритди: «Ёш формовщикларни асбоб-ускуналардан рационал фойдаланишга, модель оснасткага қарай билишни ўргатиш». У фармовщиклар билан 30 соатлик программа бўйича индивидуал машғулот ўтказди. Ишлаб чиқариш таълимининг бундай курсини тўрт киши тамомлади. Уқиш давом этмоқда, у бригадада меҳнат унумдорлиги ва маҳсулот сифати даражасига ижобий таъсир кўрсатмоқда.

Баъзи бир катта янгиликларни жорий қилиш кўп вақт талаб қилади: техник ҳужжатларни ишлаб чиқиш, механизмлар тайёрлаш ёки узелларни модернизациялаш лозим бўлади. Технолог бизнинг бригадамиз билан боғланган ҳолда ҳаракат қилиб, цехни техник жиҳатдан қайта қуроллантириш перспектив планидан келиб чиқиб, 1977 йилда фармовка конвейери аравачасини тако-

миллаштиришга эришиш мажбуриятини олди. 1978 йилда эса бригада инженер билан биргаликда бутун конвейерни модернизациялашда иштирок этади. Формовка станоклари алмаштирилади, опоклар ҳажми кенгайтирилади. Ҳисоб-китоблар шуни кўрсатиб турибдики, иш ҳажми 40% кўтарилади, қуйиш сифати яхшиланади. Бизнинг биргаликда тузган планларимиз мутлақо конкрет, реалдир.

Бу цех ҳаётида ишчилар ва инженерлар биргаликдаги ижодий ташаббусларнинг яхши натижалари мисоллари оз эмас. Е. С. Дмитриев бошлиқ қуювчилар бригадаси ўз шартномасида қуйишда браkning мутлақо бўлмаслиги, чўяннинг химиявий состави бўйича озгина бўлсада фарқ қилишига йўл қўймаслик, шу йили топшириққа қўшимча равишда 150 тонна чўян қуйиш, 50 минг квтс электр энергияни тежаш мажбуриятини олди. Қуювчилар мажбурият қабул қилишдан олдин мақсадга қандай қилиб эришиш мумкинлигини синчиклаб ўйлаб чиқишди. Бунда уларга инженер Б. А. Садреев ёрдам берди. У қуювчилар мусобақасининг бевосита иштирокчиси бўлиб қолди, улар билан бирга «Ишчи ташаббусига — инженерлик таъминоти» шиори остидаги ҳамкорликка қўшилди. Унинг таъсири натижасида қуювчилар кўзга кўринарли ютуқларга эришдилар. Йил бошидан бери ўтган вақт ичида брак ноль бутун юздан икки процентгача камайди. Топшириққа нисбатан қўшимча равишда юқори сифатли металл чиқариш мажбурияти ҳам бажарилди.

— Владимир Сергеевич Бородулин бошлиқ бригаданинг мажбурияти, унинг ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш плани эндиликда менинг ижодий планим билан бир бутун бўлиб қолди,— деб ҳикоя қилади А. И. Богатирев,— слесарлар-наладчиклар бригадаси ишчилари билан ҳамкорлик қилиш бригада томонидан олға сурилган масалаларга иложи борича тўғрироқ жавоб топиш учун мени техника адабиётлари ва материалларини мумкин қадар кўпроқ, тезроқ қараб чиқиш ва ўрганишга мажбур этмоқда. Ўз навбатида, штамп ишлаб чиқаришида қандай янгилик пайдо бўлган бўлса, уларни бригада аъзоларига етказишга ҳаракат қиламан.

Бизнинг ҳамкорлигимизда — ўзаро шартномамизда ҳар иккала томоннинг мажбурияти аниқ кўрсатиб қў-

йилган. Бу, албатта, бундай ҳужжат ўзгармай қолаверди деган гап эмас.— Йўқ, албатта! У тўлдириб борилади, ахир резервларни қидириб топиш муттасил олиб борилади, янги фикрлар ва таклифлар пайдо бўлиб турадику.

Ўзимиз амалга оширмоқчи бўлган у ёки бу техника янгилигини биргаликда муҳокама қилганда унинг иқтисодий томонини албатта асослаймиз: меҳнат сарфини камайтириш, штамп қилинадиган деталларнинг сифатини ошириш маъносида у пресслаш корпусига ва умуман заводга нима беради? Асосий ҳисоб-китобларни ўзимиз қиламиз, уларни қўшимча равишда текшириб чиқишга эса экономистларни жалб этамиз. Бригада аъзолари ҳам буни яхши тушунишади, бунда уларга иқтисодий ўқув ёрдам беради. ЗИЛда ўтган йили иқтисодий таълим системасида бош заводнинг 40 мингга яқин ишчилари, инженер-техник ходимлари ва хизматчилари ўқиди. 1977/78 ўқув йилида иқтисодий таълим шохобчалари кенгайди. Ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш илғор тажрибасини ўрганиш бўйича машғулотлар программаларида барча бўлинмаларда «Ишчи ташаббусига — инженерлик таълими» ҳаракатини ёйишга катта ўрин берилган.

Янги техникани жорий қилиш муддатларини қисқартириш, ундан яхши фойдаланиш ва ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш мақсадида ЗИЛда маънавий ва моддий рағбатлантиришдан кенг фойдаланилади. Ишлаб чиқариш новаторларининг номи ҳурмат Китобига киритилади, уларга «Социалистик мусобақа ғолиби» номи берилади, улар фахрий ёрлиқлар билан мукофотланадилар.

Бирлашмада автомобилларнинг янги моделларини ва бошқа буюмларни яратганлик ва ишлаб чиқаришда йўлга қўйганлик учун, техникадан яхши фойдаланганлик учун, чиқарилаётган маҳсулотнинг сифатини яхшилаганлик, планли меҳнат сарфини, маҳсулот танпархнини камайтирганлик учун ва бошқалар учун моддий рағбатлантириш ҳақидаги махсус қонда қўлланилади. Янги техника ва ишлаб чиқаришни такомиллаштириш бўйича тадбирларни амалга оширишда бевосита иштирок этган ишчилар, мастерлар, конструкторлар, технологлар, бошқармалар ва бўлимлар ходимлари мукофотланадилар. ЗИЛ маҳсулотининг 70% дан ортигига давлат си-

фат Белгиси тамгаси қўйилмоқда. Бирлашмада маҳсулот сифатини заводнинг ўзида аттестация қилиш кенг ривож топган. Ундан ишчилар, инженер-техник ходимларни маҳсулот сифатини, ишлаб чиқариш техника даражасини ошириш мусобақасида иштирок этишларига жалб этишнинг воситаларидан бири сифатида фойдаланилади. Сифат аттестацияси бир йиллик мухлат бўйича ўтказилади, кейин маҳсулот қайта аттестация қилинади. Борди-ю маҳсулот иккинчи категорияга ўтказилиб қолса, унда дарҳол унинг конструкцияси ва тайёрлаш методлари бўйича аниқланган камчиликларни йўқотиш бўйича тадбир ишлаб чиқилади.

Барча участкалар, цехлар, бирлашма хизмати коллективлари машиналарнинг деталлари ва узеллари бўйича завод сифат Белгиси ҳуқуқини олиш учун мусобақалашмоқдалар. Сифат кўрсаткичи асосий ишлар қаторига киритилган. Цех ёки бўлим коллективига мусобақа якунлари бўйича мукофот бериш кўп жиҳатдан сифат кўрсаткичида эгаллаган ўринга боғлиқ. Ишлаб чиқариш бирлигида маҳсулот сифати юқори бўлса (завод-филиалга, корпусга, цехга) бериладиган мукофот миқдори 40% гача кўпаяди. Акс ҳолда у камайтирилиши мумкин.

Кўпчилик ишлаб чиқариш бўлинмаларида маҳсулот сифати бўйича жамоатчилик советлари тузилган. Уларнинг фаолияти ҳар бир ишчида, ҳар бир мутахассида бажарилаётган ишнинг сифати учун, завод маркази шарафи учун шахсий жавобгарлик ҳиссини тарбиялашга қаратилгандир.

3. Самарадорлик ва сифатнинг комплекс шахсий счёти

*(Урал вагонсозлик заводи ва «Уралмаш»
бирлашмаси тажрибаси)*

Свердловск областининг меҳнаткашлари ишлаб чиқаришнинг техника даражаси ва самарадорлигини ошириш социалистик мусобақасини ташкил этишда катта тажриба тўпладилар. КПСС Марказий Комитетининг «Свердловск партия ташкилотининг мавжуд корхоналарни минимал капитал маблағ сарфлаб реконструкция қилиш ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш бўйича тажрибаси ҳақида» 1972 йилнинг 9 августида қабул

қилган қарорида бу тажриба маъқулланган эди. Унда асосий ишлаб чиқариш фондларидан фойдаланиш ва лойиҳа қувватларини тезроқ ўзлаштиришнинг юксак кўрсаткичларига эришиш, ватанпарварлик ҳаракатини кенг ривожлантириш мамлакат экономикасининг ривожланишига муносиб ҳисса бўлиб қўшилиши таъкидланди. КПСС Марказий Комитети саноат министрликларига мавжуд ишлаб чиқаришнинг интенсификациялаш юзасидан илғор корхоналар коллективлари, партия ва совет органлари қилган таклифларни амалга оширишни йиллик планларида кўзда тутишни таклиф қилди.

Тўққизинчи беш йилликда умуман область бўйича фақат реконструкция қилиш ҳисобига ишлаб чиқариш ҳажми 1,1 млрд сўмга ошди; янги қурилишдагига нисбатан 600 минг сўмликка яқин капитал маблағ тежаб қолинди.

Область корхоналарида техника ва моддий ресурслардан анча тўлароқ фойдаланиш меҳнатни ва ишлаб чиқаришни илмий ташкил этиш имкониятини бермоқда. Бу ишда эришилган ютуқлар КПСС Марказий Комитетининг «Свердловск области ва Рибинск шаҳар партия ташкилотларининг саноатда меҳнатни илмий асосда ташкил этишни жорий қилиш ҳамда ишлаб чиқариш маданиятини ошириш соҳасидаги ишлари ҳақида» 1967 йилнинг 29 августида қабул қилган қарорида таъкидланган эди. Мингдан ортиқ корхона ва ташкилот НОТ (меҳнатни илмий ташкил қилиш) бўйича ишлашга тортилган. Областда иш жойи учун НОТ планидан участкалар, пролетлар, цехлар, корхоналар учун планларга ўтилди. Тўққизинчи беш йилликда НОТ тадбирларининг амалга оширилиши 162 млн. сўмлик иқтисодий самара берди.

Область ишлаб чиқариш коллективлари фаолиятининг бу барча йўналишлари ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини оширишнинг муҳим фактори бўлган тежамкорлик усулини кучайтириш учун курашнинг мустаҳкам асосини ташкил этди. Тўққизинчи беш йилликда кенг авж олган иқтисод қилиш ва тежамкорлик ҳаракати ажойиб натижалар берди.

Ишчилар ва мутахассисларнинг тежамкорлик шахсий счёти бўйича мусобақаси ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг муҳим дастакларидан бўлди. Ишчилар ва инженер-техник ходимлар томонидан бундай счётнинг очилиши анча самара беради ҳамда хўжа-

лик фаолияти натижаларини яхшилашга жиддий таъсир кўрсатади. Тўққизинчи беш йилликда область корхоналарида 2 млн квтс электр энергияси, 250 минг тонна қора ва рангли металл, 1 млн. тонна шартли ёқилги ҳамда кўплаб бошқа материаллар тежаб қолинди.

Шахсий счётлар ҳар бир меҳнат бўлинмаси, ҳар бир коллективнинг иш самарадорлигини ошириш ҳаракатида етакчи роль ўйнади. Бу ҳаракат КПСС Марказий Комитети, СССР Министрлар Совети, ВЦСПС ва ВЛКСМ Марказий Комитетининг ўнинчи беш йиллик мусобақаси ҳақидаги қарорида маъқулланди.

Ана шундай счётлар асосида мусобақалашиш «Уралмаш» бирлашмаси ва Урал вагонсозлик заводи коллективларида ўзининг кенг ривожини топди.

«Уралмаш» бирлашмаси — йирик саноат комплекси. Юқори малакали ишчилар, мутахассислар, олимларнинг кўп минг кишилиқ коллективи юксак ишлаб чиқариш қувватига эга бўлган ҳозирги замон асбоб-ускуналарини ишлаб чиқариб, илмий-техника тараққиётининг авангардида бормоқдалар. 1976—1980 йилларда СССР халқ хўжалигини ривожлантиришнинг Асосий йўналишларига мувофиқ уралмашчилар пўлатни узлуксиз эритадиган қудратли қурилмалар, совуқ прокатни узлуксиз чиқарадиган унумдорлиги юксак бўлган станлар яратишнинг, қудратли экскаваторлар, пармалаш станоклари ва бошқа ҳозирги замон асбоб-ускуналарини чиқаришни ўзлаштиришнинг мураккаб вазифаларини ҳал этмоқдалар.

Ишлаб чиқаришни ривожлантиришга илмий ёндашиш бирлашма коллективининг тўққизинчи беш йилликда илмий-техника тараққиётини тезлаштиришга анчагина ҳисса қўшишига ёрдам берди. Беш йилликда «Уралмаш» машиналар ва асбоб-ускуналарнинг 100 га яқин намунасини тайёрлади. Уларни халқ хўжалигида қўл-лашни жуда катта миқдорда тежамкорликни таъминлайди.

Бригада коллективи орасида илмий-техника тараққиётида қатнашиш учун шахсий планлар ишлаб чиқиш ҳаракатини ривожлантириш кенг авж олиб кетган.

Ишчининг тежамкорликка эришиш, меҳнат самарадорлигини ошириш йўли тежамкорликнинг бригада комплекс счётида кўзда тутилади. Унда конкрет тadbирлар, уларни бажариш муддатлари белгиланади, бажарувчилар кўрсатилади, иқтисодий самара аниқланади.

«Уралмаш»да тўққизинчи беш йилликда туғилган ташаббус эндиликда янги мазмун билан бойланиб кетди. Энг аввало меҳнатни ташкил қилишнинг прогрессив формалари — турдошлик, шунингдек ишларни тақсимлаб олиш, ихтисослашган бригада, кўп станокни бошқариш, касб ўриндошлиги кенг ёйилмоқда.

Йирик узеллар цехида цехнинг барча ишлаб чиқариш участкаларида комплекс бригадалар ташкил этиш ташаббуси туғилди. Комплекс бригадаларнинг иши янги сифат мазмунини олмоқда. Чунинчи, Социалистик Меҳнат қаҳромони А. И. Храмов бошчилиги қилаётган тиш қирқувчилар бригадаси учта турли хил станокни бошқарар эди, бунга қўшимча равишда яна бир станокни — карусель станогини ҳам бошқаришни ўз зиммасига олди. Бу мустақамланган бригадада бир нарядда комплекс ишлар тақсимлаб олиниб, ихтисослашган метод асосида ишлашга қарор қилди. Меҳнатни коллектив ташкил этишнинг прогрессив формаси бирлашманинг ҳамма цехларига ёйилмоқда.

Урал вагонсозлик заводи коллективи тўққизинчи беш йилликда қанча ёқилган тежаб қолган бўлса, заводнинг уч ҳафталик иши учун шунча ёқилган талаб қилинарди, тежаб қолинган электр энергия бўлса бир ярим ойга етарли эди.

Ҳозир Урал вагонсозлик заводида самарадорлик ва иш сифатини ошириш бўйича икки мингдан ортиқ индивидуал ва коллектив шахсий ҳисоб очилган. Шулар асосида 6 мингдан ортиқ киши мусобақалашмоқда. Бригада эришган тажриба ва кейин унинг бошқа коллективлар орасида тарқалиши бригада олган самарани кўп марта оширади. Бунга ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг кўпгина вазифаларини биргаликда ҳал этаётган ишчилар ва инженер-техник ходимларнинг бу ерда қарор топган ҳамкорлик системаси яхши таъсир кўрсатмоқда. 105 та меҳнатни илмий ташкил этиш бригадасида 2700 дан ортиқ ишчи ва 1240 инженер ва техниклар актив иштирок этмоқдалар.

Комплекс шахсий ҳисоблар самарадорлиги асосида мусобақа туфайли 1977 йилнинг биринчи ярмида уч юз минг сўмликдан ортиқ моддий ресурслар, шу жумладан 300 тоннадан кўпроқ прокат, 1,5 млн квт соатга яқин электр энергия тежаб қолинди. Техник жиҳатдан асосланган норманинг ҳиссаси ошди.

— 1975 йилнинг ёзида, — ҳикоя қилади Урал вагон-созлик заводи темирчилар бригадасининг бошлиғи Михаил Алексеевич Юминов, — бизнинг бригада заводнинг бошқа коллективлари билан биргаликда тежамкорлик бўйича съездолди шахсий смети очиш ташаббуси билан чиқди. Ўша вақтда биз партиямизнинг XXV съезди шарафига тўққизинчи беш йиллик планни муддатидан илгари бажаришга ва 1975 йилда муқобил план ҳисобига қўшимча равишда қарийб 35 миңг сўмлик маҳсулот ишлаб чиқаришга қарор қилдик.

Металлни тежаш бўйича ҳам ўз социалистик мажбуриятимизни қайта қараб чиқдик. Йилнинг бошида бригада 28 тонна металл-прокатни тежаб қолиш мажбуриятини олди. Тежаб қолишнинг манбалари шулардан иборат эди: металлни оқилона қирқиб ишлатиш, боғланган металлни тежамкорлик билан бечиқим тайёрлаш, чиқиндилардан фойдаланиш партия съезди шарафига социалистик мажбурият ишлаб чиқа бошлаганимизда ўз имкониятларимизни яна бир бор чамалаб кўриб, фойдаланилмаган қўшимча резервлар борлигини аниқладик ва ўша 28 тоннага яна икки тонна қўшиб қўйдик. Мажбурият бажарилди: тежамкорлик бўйича бригада шахсий сметига 30 тонна металл ёзиб қўйилди.

Тежамкорлик шахсий смети мусобақаси хом ашё ва материалларга ишнинг кўзини билиб ёндашишни талаб этади. Бу бўлса ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг йўлларидан биридир.

Урал вагонсозлик заводида тежамкорлик шахсий смети кўпдан бери олиб борилади. Биринчилар қатори тежамкорлик учун оммавий юриш бошлашга чақирик қилганлардан бири преслаш цехининг кесувчиси Ксенофонт Федорович Васильев бўлган. Цех технологи Александр Егорович Пойлов унга тежамкорлик манбаларини ҳисоб-китоб қилишда, асослашда ёрдам берган эди. Шундай қилиб, Урал машинасозларининг моддий бойликларни тежаш учун юриши бошланиши биланоқ ишчилар мутахассислар билан елкама-елка туриб ишлай бошлашди.

Материлларни тежаш бўйича аввалги шахсий сметда (ҳамма иш шундан бошланган эди) учта кўрсаткич бор эди: тежаб қолинган моддий бойликнинг сони, унинг баҳоси ва мукофот суммаси. Яна бир шахсий смет — меҳнат сарфини тежаш бор эди. Унга меҳнат сарфи камая-

диған маҳсулотнинг номи, норма-соатда меҳнат сарфининг камайиши ва норма-соат ҳамда сўмда йиллик шартли тежамкорлик киритиларди.

Илгари ҳам ана шу икки ҳужжат иқтисод ва тежамкорлик учун мусобақада асосий ҳисобланарди. Улар хўжаликни ҳисоб-китобли бошқаришни маънавий ва моддий рағбатлантириш ҳақидаги низом билан мустаҳкамлаб қўйиларди. Шу туфайли ҳар бир меҳнаткаш ишлаб чиқаришга ўзи нима бершини ва корхонадан ўзи нима олишини аниқ биларди.

Партиянинг ўнинчи беш йилликни самарадорлик ва сифат беш йиллиги қилиш чақириғи вагонсозларни зарбдорчасига ишлашга йўллади, тежамкорлик шахсий счетини ҳам янгичасига кўриб чиқишга мажбур этди. 1976 йилдан бошлаб янги — самарадорлик ва иш сифатининг комплекс шахсий счети очилди.

Заводликларнинг беш мингдан ортиги ана шу асосда мусобақалашаётган бу ҳужжатнинг ўзи нима? Унга моддий бойликларни тежаш, меҳнат сифатини камайтириш, маҳсулот сифатини оширишдан олинадиган тежам кўрсаткичлари киритилгандир.

Чиқиндилардан фойдаланиш муҳим аҳамиятга эга, маҳсулотнинг кўндаланг кесимига у қайси металл марказидан тайёрланганини кўрсатувчи тамга қўйилади. Бу кўндаланг кесимлар, масалан, пўлат ўқни кесиб ишлашдан қолади. Уларни, албатта металлومга топшириш мумкин. Лекин бригада уларни ўзида сақлашга қарор қилди. Бундай чиқиндилар маълум миқдорда кўпайганда цехнинг план-диспетчер бюроси ана шу чиқиндилардан тайёрланиши мумкин бўлган заказни бригада учун топиб беради. Тежаб қолинган металлдан деталлар тайёрлашга махсус формадаги наряд ёзиб берилади. Тайёрланган деталларнинг баҳоси самарадорлик ва иш сифатини оширишнинг бригада шахсий счетига киришиб қўйилади.

«Уралмаш» ва Урал вагонсозлик заводининг тежамкорлик шахсий счетлари асосида мусобақаси анъанавий бўлиб қолди. Меҳнат соҳасида рақобат қилиш фақат бутун корхона коллективинигина эмас, балки бригада ва участкаларни ҳам қамраб олмақда.

1977 йилда меҳнат соҳасида рақобатлашиш ҳақида ўзаро шартнома тузган Урал вагонсозлик заводининг М. А. Юминов бошлиқ темирчилар бригадаси ва М. М.

Шестериков бошлиқ «Уралмаш» бирлашмаси бригадаси мажбуриятларни бажариш намунасини кўрсатмоқдалар. Ҳар иккала бригададаги комплекс шахсий счётада барча ресурсларнинг нормаланган ва аслида қилинган харажатлар, материаллар сарфи, навбатдаги ой учун ва йил бошидан олинган натижалар яққол ва тушунарли қилиб кўрсатилади. Шунингдек, материалларни, меҳнат сарфини тежаб қолишга қандай тадбирлар орқали эришилганлиги, маҳсулот сифатини яхшилашга нима олиб келганлиги ҳам кўрсатилади.

1977 йилнинг олти ойи мобайнида М. А. Юминов бошлиқ бригада 19,6 тонна, М. М. Шестериков раҳбар бўлган бригада 32,3 тонна металлни тежашди. Юбилей йилига олинган мажбурият ҳар иккала мусобақадош коллектив томонидан муваффақиятли бажарилди.

Улар тежаб қолинган металлдан турлича фойдаланишади. Урал вагонсозлик заводида М. А. Юминов бошлиқ бригаданинг эътиборини қўшни темирчилик цехида ўз муддатини ўтаб бўлган катта босқоннинг штоки қайта эритишга юборилаётгани ўзига тортди. Новатор темирчилар уларни кичик размерли штокда тақалашга киришиб кетишди. Бу билан металлга бўлган талаб камайди.

«Уралмаш» бирлашмаси темирчилар бригадаси мастер М. Л. Андрееенко ва иш тақсимловчи Л. П. Белоусов билан биргаликда ўз навбатида нефть трубаси қурилмаси учун шестерня тайёрланадиган металл қўймаларни кесишни ўзгартиришди. Илгари қўймадан учта заготовка олиниб, қолган қисми чиқиндига чиқарди. Энди бўлса экскаватор механизми учун қўшимча равишда яна втулка ҳам чиқариладиган бўлди. Бу «Уралмаш» темирчилари томонидан жорий этилган ягона янгилик эмас.

Иккала бригаданинг маҳсулот чиқариш сонининг ўсиши ва меҳнат унумдорлигининг ошиши кўрсаткичлари тахминан баробардир. Иккала бригада барча маҳсулотларини биринчи тақдимдаёқ қабул қилиб олинишига эришмоқда. М. М. Шестериков бошлиқ бригада тежаб қолинган умумий сумма миқдори (4893 сўм) жиҳатидан ўз мусобақалашаётган бригадасидан ўзиб кетди, ярим йиллик якуни бўйича биринчиликни олди. Урал вагонсозлик заводида ва «Уралмаш»да самарадорлик ва сифатни ошириш комплекс шахсий счётини очётган

ишчилар ҳамда мутахассисларнинг сони тобора кўпайиб бормоқда.

Самарадорлик ва иш сифатини оширишнинг комплекс шахсий счетлари ишчилар, ИТР ва хизматчилар ташаббуси билан очилмоқда. Ишлаб чиқаришнинг ўзига хос хусусияти ва меҳнатни ташкил қилиш шароитига қараб, бундай счетлар айрим ишчилар (индивидуал) учун, бригада, участка, ишчи группаси, смена, хизмат кўрсатиш коллективи учун очилиши мумкин.

Бундай счетлар ижодий изланишни ривожлантириш, тежамкорлик бўйича тадбирларни амалга ошириш, коллективнинг хўжалик фаолияти натижаларига ишчилар, ИТР ва хизматчилар қўшган ҳиссани ҳамда биринчи навбатда меҳнат унумдорлигини ошириш, маҳсулот таннархини камайтириш ва унинг сифатини яхшилашга қўшилган ҳиссани ҳисобга олиш мақсадида қилинади. Ана шу мақсаддан келиб чиқиб, улар уч бўлим бўйича аниқланади: моддий ресурсларни тежаш, меҳнат сарфини тежаш, маҳсулот сифатини оширишдан ҳосил бўладиган тежам.

Самарадорлик ва сифатни ошириш комплекс шахсий счётининг тахминий мазмуни

1. Моддий ресурсларни тежаш

№ тартиб №	Моддий ресурсларнинг ҳисси	Ўлчов бирлиги	Баҳоиси	Норма бўйича қилинган сарф	Аслида қилинган сарф	Тежам, (сўм ҳисобида)	
						бир ойда	йил бошидан бери

2. Меҳнат сарфини тежаш

№ тартиб №	Жорий қилинган таадбирларнинг мазмуни	Жорий қилинган муддат	Меҳнат сарфини камайтириш (норма-соатда)		Тежам (сўм ҳисобида)	
			маҳсулотга	маҳсулот ҳажмига	бир ойда	йил бошидан бери

3. Маҳсулот сифатини оширишдан ҳосил бўладиган тежам

№ тартиб №	Тадбирлар мазмуни (брақдан ва чала қилинган ишдан ҳосил бўладиган йўқотишни камайтириш, маҳсулот сифатини ошириш ва бошқалар)	Жорий қилинган муддат	Тежам (сўм ҳисобида)	
			бир ойда	йил бошидан бери

«Моддий ресурсларни тежаш» бўлимида ҳар ойда асосий ва қўшимча материаллар, жиҳоз ва асбоб, ёқилғи ва энергиянинг сони ҳамда баҳоси ҳисобга олинади. Экономика хизмати жамоатчилик ташкилотлари билан биргаликда сўтнинг бу бўлимида ишлаб чиқаришнинг специфик хусусиятига қараб ҳисобга олинган моддий бойликларнинг хилини аниқлайдилар. Шу билан бирга шахсий сўт очадиган ходимларга моддий бойликларни сарфлаш нормалари, тежамкорлик учун белгиланган мукофот шарти ва эришилган натижаларни ҳисобга олиш тартиби етказилади.

Тежамкорлик натижалари амалдаги нормаларга таққослаш орқали аниқланади. Металл прокати, инструмент, электродам, ёқилғи ва бошқа материаллар бўйича тежамкорлик ҳисоби натурал ҳамда пул билан ҳисоб қилинади.

Материалларни планли равишда сарфлаш деталлар, комплектлар, узеллар бир ойда аслида қанча чиқарилган бўлса, уни амалдаги нормага кўпайтириш йўли билан аниқланади. Зарур бўлиб қолган ҳолларда нормани планли равишда камайтириш ҳам ҳисобга олинади. Моддий бойликларнинг аслида қанча сарфланганлиги лимит забор карточкалар, инструментлар ёзишмаси талаблари асосида аниқланади. Контроль-ўлчов аппаратлар кўрсаткичи бўйича сарфланган энергия ресурслари ва ёқилғи журналларда қайд этилади. Моддий ресурсларни тежаб қолганлик учун (корхонада амал қилувчи қоидага мувофиқ) мукофот тўланади.

«Меҳнат сарфини тежаш» бўлимига норма соатда меҳнат сарфини камайтириш ўлчови ва шунга мувофиқ сўм ҳамда тийин ҳисобида иш ҳақи тўлаш ҳажми киритилади. Иқтисодий самарадорлик йиллик ишлаб чиқариш программаси (деталлар партияси) ҳисобида аниқланади. Шахсий сўтнинг шу бўлими бўйича мукофот иш ҳақи фонди ёки моддий рағбатлантириш фондидан тўланади. Урал вагонсозлик заводида, масалан, цех бўйича иш ҳақи фонди ортиқча тўлаб юборилмаган тақдирдагина йиллик иқтисодий самаранинг 20 дан 50% гача бўлган миқдорида мукофот тўлаш белгиланган.

«Маҳсулот сифатини оширишдан ҳосил бўладиган тежам» бўлимида олинган самарани кўрсатиш орқали сифатини яхшилаш бўйича белгиланган барча тадбир-

лар ҳисобига олинади. Маҳсулоти биринчи тақдимдаёқ қабул қилиб олиншига эришган ишчини мукофотлаш қонда бўйича бир йилга тасдиқланган амалдаги мукофот низоми бўйича амалга оширилади. Қалендарь ойи давомида маҳсулот қабул қилинмай қайтарилган ҳар бир ҳол учун мукофот миқдори камайтиради. Маҳсулот қабул қилинмасдан беш марта қайтарилган тақдирда мукофот берилмайди.

Умуман ўрта Уралда комплекс шахсий учет бўйича мусобақада 200 мингдан ортиқ меҳнаткаш иштирок этмоқда. Ижодий ташаббускорлик ва тиришқоқлик, тажриба ва билимнинг янги қайноқ сифатларини бераётган ишчилар ҳамда мутахассисларнинг мустаҳкамланиб бораётган ҳамкорлиги мусобақанинг таъсирчанлигини оширишга ёрдам бермоқда. Иқтисодий билим системаси бу ҳамкорликнинг имкониятларини кенгайтиради. Инженерлар ва экономистларнинг кўпчилиги пропагандист бўлиб, улар ишчиларга муқобил планлари ва шахсий счетларини асослашда ва уни бажаришда ёрдам беришни ўзларининг бурчлари деб ҳисоблайдилар. Свердловскилик пропагандистларнинг ўзлари шахсий счет билан бирга, тингловчиларга ўн минглаб самарадорлик шахсий счетларини, шу жумладан иқтисодий мактаблар ва коммунистик меҳнат мактаблар тингловчиларининг коллектив счетларини очишга ёрдам бердилар.

4. Металлни тежаш ва ишлаб чиқариш самарадорлиги

(Магнитогорск металлургия комбинати ва Челябинск тракторсозлик бирлашмасининг тажрибаси)

Челябинск областининг илгор саноат корхоналари ва қурилишлари коллективларида ишлаб чиқариш ҳамда истеъмолнинг ҳамма босқичларида металлдан рационал, ишни кўзини билиб фойдаланиш, йўқотиш ва чиқиндини камайтиришда катта тажриба тўпланган. Улар тўққизинчи беш йилликда 400 тонна, ўнинчи беш йилликнинг биринчи йилида 200 тонна металлни бевосита тежаб қолишди. Енгил профилдаги прокат ва бошқа прогрессив хилдаги металл маҳсулотлари чиқаришни кенгайтириш тўққизинчи беш йиллик ичида халқ хўжалигида 1100 минг тонна металлни тежаб қолишни таъминлаш имконияти-

ни берди. Уларнинг амалда қўшган бу ҳиссасига КПСС Марказий Комитетининг «Челябинск область партия комитетининг КПСС XXV съезди талаблари асосида область корхоналари ва қурилишларида қора металлни тежаб қолиш бўйича ташкилотчилик ҳамда сиёсий иши тўғрисида»ги қарорида (1976 йил, декабрь) ижобий баҳо берилди.

КПСС Марказий Комитети иттифоқдош республикалар компартиялари Марказий Комитетларига, ўлка ва область партия ташкилотларига Челябинск областидаги илғор корхоналар ва қурилишлар коллективларининг қора металлarnи тежаш тажрибасидан кенг фойдаланишни тавсия қилди. Шу мақсадда 1977 йилнинг июнида Челябинскда партия ва хўжалик ходимларининг Бутуниттифоқ семинари ўтказилди.

Ўртоқ Л. И. Брежнев шу семинар қатнашчиларига йўллаган мактубида Магнитогорск металлургия комбинати коллективининг прокатнинг тежами хилларини чиқариш бўйича, тракторсозлик бирлашмаси ва Челябинск шаҳридаги металл конструкциялари заводининг тежамкорлик режимини кучайтириш бўйича ажойиб ташаббусларига, пўлат қуювчилардан М. Ильин ва П. Сатаниннинг заказга қатъий риоя қилган ҳолда ва минимал сарф-харажат қилиб юқори сифатли металл эритиш ташаббусларига катта баҳо берди. Шу билан бирга, у ҳали меҳнат коллективларида йирик резервлар борлигига, юқори сифатли ва самарали маҳсулот чиқаришни янада кенгайтиришнинг, металл ишлаб чиқариш ва истеъмол қилишнинг ҳамма босқичларида йўқотиш ҳамда чиқиндига чиқаришни камайтиришнинг катта имкониятларидан тўла фойдаланилмаётганлигига эътиборни қаратди.

Магнитогорск металлургия комбинати ҳар йили 16 млн. тоннага яқин пўлат эритади. Партия ва халқнинг иродаси билан туғилган социалистик индустриянинг бу гиганти меҳнат қаҳрамонлиги ҳамда Совет кншилари фидокорлигининг симболи бўлиб қолди. Магнитогорск металлургия комбинати ташкил топганидан бери 300 млн. тоннадан ортиқ пўлат эритди. Дастлабки 100 млн. тонна 28 йилда чиқарилган эди, навбатдаги 100 млн. тоннани ишлаб чиқаришга 9 йил кетди, 200 дан 300 млн. тоннагача бўлган оралиқ 7 йилда босиб ўтилди.

Комбинат ўз маҳсулотини 7 минг корхонага юборади. Бу ерда ишлаб чиқаришни техника жиҳатдан қайта

қуроллантириш кенг кўламда амалга оширилмоқда, металл маҳсулотлари чиқаришни кўпайтириш ва сифатини яхшилашни таъминловчи прогрессив технологик жараёнлар изчиллик билан жорий этилмоқда.

Қоллектив ўтган беш йилликда халқ хўжалигида 576 минг тонна металлни тежаган бўлса, ўнинчи беш йилликнинг бир ярим йилида деярли 140 минг тонна металлни тежаб қолди. Бу кўп жиҳатдан металлни имконияти борича рационалроқ сарфлаш, ишлаб чиқариш жараёнида уни нобуд бўлиши ва чиқиндига чиқаришни қисқартириш учун унинг сифатини яхшилаш, прокатнинг тежамли хилларини чиқаришни кенгайтириш мусобақасининг кенг авж олганлиги натижасидир.

Қомбинатда металлни тежаб-тергаш бўйича ишни бошқаришнинг аннқ системаси юзага келган. Бу ишнинг асосий йўналишлари схемада кўрсатилган.

Металлни тежаш бўйича умумкомбинат совети барча ишлаб чиқариш бўлинмаларининг куч-гайратини координация қилади. Металлни тежаш бўйича советлар барча асосий цехларда бор.

Асосий йўналишлардан кўриниб турибдики, металлнинг умумий тежаб қолиниши икки йўналиш орқали юзага келади: бевосита комбинатнинг ўзида (брак, қийқимни камайтириш, шахта материалларини тежаш ва темир парчалардан тўлароқ фойдаланиш, прокатни назарий вазни бўйича етказиб бериш ҳисобига) ва истеъмолчиларда металлни тежаш.

Истеъмолчиларда металлни тежаб қолиш лигерланган ва паст лигерланган листдан, ёни қайрилган, термик мустаҳкам прокат ва бошқа турдаги тежалган маҳсулотлардан фойдаланиш ҳисобига бўлади.

Прокатни назарий вазни бўйича етказиб бериш, қўйимларни торайтириш бир хил, ўша ҳажмдаги металлдан кўп товар маҳсулоти чиқаришни таъминлайди. Маҳсулотни етказиб беришда назарий вазн тартиб бериш билан эмас, балки ҳисоб-китоб, минус қўйим билан аниқланади. Шундай усул билан 1976 йилда 99,3 минг тонна металл тежаб қолинган бўлса, 1977 йилда шу ҳисобга 106 тонна металлни тежаш плаплаштирилди. Эндиликда барча прокат маҳсулоти амалда шунга ўхшаш прогрессив технология бўйича чиқарилаётган бўлсада, ҳали резервлар мавжуддир. Магнитогорскликлар металлни қўйим нуқтагача профил, ўлчов бўйича прокатлашга интил-

**Металл тежамкорлиги бўйича совет,
(комбинат миқёсида ишни координациялаш)**

Техника ва
экономика
хизмати

Комбинат коллективининг беш йилликда халқ
хўжалигида 200 минг тонна металлни тежаб
қолишни таъминлаш бўйича социалист-
тик мажбурияти

Оммавий
жамоат та-
килотлари

Металлни тежаш бўйича
илмий текшириш ишлари

ПДПСда металлни тежаш йўл-
ларини муҳокама қилиш, таъ-
сиялар ишлаб чиқиш, уларнинг
бажарилишини назорат қилиш

Ватан ва чет эл фани ҳам-
да тажрибаси ютуқла-
рини ўрганиш

Металлни тежаш бўйича
цеҳлар ва заводларга икки
томонлама ижодий бри-
гадалар тузиш

Прокатнинг тежамли хилла-
рини ишлаб чиқаришни кў-
пайтириш. Буюртма бўйича
эритиш. Минусли прокат чи-
қаришга ижозат бериш

Металлни тежаш шахсий
счёти бўйича мусобақа

Брак, кам қуйиш, қийқимга чи-
қаришдан пайдо бўладиган
нобудғарчиликни камайти-
риш

Металлни тежаганлик учун
маънавий ва моддий рағ-
батлантириш

Шихта материалларни те-
жаш ва темирдан тўла
фойдаланиш

Илғор тажрибани аниқлаш ва
ёйиш. Металлни тежаш бўйи-
ча мажбуриятларни асослаш-
да пропагандистларнинг иштироки

Ремонт-эксплуатация эҳ-
тиёжларига металл сарф-
лашни камайтириш

Иқтисодий таҳлил жамоат-
чилик бюролари

Металлдан чиқадиган исни
ва бугни камайтириш, чи-
қиндилардан фойдаланиш

Металлни тежаш бўйича кон-
курслар ва куриклар ташкир
қилиш (НТО, ВОИР)

**Магнитогорск металлургия комбинати 3-прокат листлари цехи 1-прокат бўлимининг
(мастери Б. Г. Қоротаев, проформи Л. К. Тулупов, старший контролери Г. Н. Моисеев)**

1977 йилда металлни тежаб-тергаш шахсий счёти

126

Бригада хизмат қилаётган станлар	1976 йилда бракни камайтиришга эришилган даража (бир ойга)	Бригаданинг мажбурияти			Мажбуриятнинг бажарилиши: тежам (-), ортиқча қилинган харажат (+)						Биринчи ярм йилда
		бракнинг даражасига қараб (фурга-майши (фурга-майши) ча бир ойга)	побудгарчиликни қисқартиришдан олинадиган тежам		январь	февраль	март	апрель	май	июнь	
			бир ойга	1977 йилга							
5 клетли стан 1-номерли	9080	8800	-280	-3360	-300	-100	+200	+250	+240	-100	+190
2 клетли стан 2-номерли	8280	8100	-180	-2160	-810	+300	+200	-1510	-1020	+300	-2540
2 клетли стан	7660	7500	-160	-1920	-510	-800	-600	-700	-800	-600	-4010
700 Э стан	10060	9700	-360	-4320	-1200	+1040	-2400	-1240	+1330	-2200	-4670
Ж а м и:	35080	34100	-980	-11760	-2820	+440	-2600	-3220	-250	-2600	-11030
Мажбуриятнинг бажарилиши (ўсиб борувчи якув бўйича)					-2820	-2380	-4980	-8180	-8430	-11030	-11030

моқдалар, бу эса ҳар йили кўплаб минг тонна металл-ни қўшимча равишда тежаб қолиш имкониятини беради.

Биринчи мартен ва иккинчи металлни сиқув цехларининг коллективлари комбинатда биринчи бўлиб металл-ни тежаш шахсий счетини очишди. Ҳозир комбинатда агрегатлар ва участкалар коллективларидан 407 таси шундай счетга эга. Металлургия ишлаб чиқариши шароитига мувофиқ келадиган металлни тежаб қолиш шах-сий счетининг типовой формаси ишлаб чиқилди ва қўл-ланилмоқда (126-бетга қаранг).

Биринчи бўлимда тежамкорлик бўйича мажбурият-нинг бажарилиши қайд этилган, унинг конкрет йўллари ва белгилари кўрсатилган. Ҳисоб-китоб ўсиб борувчи якунга қараб ойма-ой олиб борилади. Иккинчи бўлимда нобудгарчилик ва чиқиндини камайтириш бўйича тадбир-ларнинг саноғи берилган. Унга тегишли ижрочилар кўр-сатилган. Металлни тежаш шахсий счетидан кўриниб турибдики, 1-бригада брак ҳисобига нобудгарчиликни камайтириш ва хизмат кўрсатилаётган барча станоклар бўйича тежамкорликка эришиш ҳисобига ойига 980 кг ва 1977 йил ичида 11760 кг металлни тежаб қолиш мажбури-ятини олган. Шахсий счетда хизмат кўрсатилаётган ста-нокларнинг ҳар бири бўйича мажбуриятларнинг аслида қанча бажарилгани ойма-ой кўрсатилган. 1-бригада би-ринчи ярим йилдаёқ ўзнинг шахсий счетига 11030 кг металлни тежаб қолганлигини қайд этди. Магнитогорск-лик пўлат эритувчи М. Г. Ильин ва челябинсклик пўлат эритувчи П. А. Сатаниннинг «Ҳар бир пўлатни қатъий буюртма бўйича, аъло сифатли ва энг кам харажат сарфлаб эритиш учун» шиори остида бошлаб берган му-собақаси металлни тежаб қолиш учун курашда алоҳида аҳамият касб этмоқда. Агарда металл буюртма бўйича эритилмаган бўлса, бу демак, пўлат истеъмолчи талаб қилган даражадаги сифат билан чиқарилмаган деган гап. Шу билан бирга, одатда бундай ҳолда металл мўл-жалдагидан ортиқча сарфланади ҳам.

— Бизнинг бригадамиз,— ҳикоя қилади Магнито-горск комбинатининг пўлат эритувчиси Михаил Георгие-вич Ильин,— металлни ой сайин қатъий буюртма бўйи-ча чиқаради. Ҳозир ҳам бизнинг тажрибамизни цехнинг бошқа бригадаларига ўргатар эканмиз, у ёки бу опера-цияни қандай қилиб яхши бажаришни кўрсатар эканмиз,

доимо: «сир»нинг ҳаммаси бригада аъзолари ўзаро ҳаракатининг аниқлигида, технология талабларига қатъий риоя қилинишида, деб такрор-такрор айтаман.

Мартен цехлари кўпчилик бригадаларнинг кучи билан буюртмаларни юз процент бажариш мумкинлигини ҳаёт тасдиқламоқда. Ҳозир комбинатда 140 пўлат эритувчидан 90 тагачаси бу маррани ўзлаштириб олди. Шуниси характерлики, металлнинг сифати сон кўрсаткичларининг ўсиб бориши билан бир вақтда яхшилланиб бормоқда. Бизнинг 3-мартен цехимизнинг ҳар бир печида эндиликда бир йилда бундан 5 йил аввалгидагига қараганда ўртача 9 минг тоннадан ортиқроқ пўлат эритилмоқда.

Шуни айтишим керакки, агарда яхши сифатли шихталовчи, полировкаловчи, заправкаловчи материаллар, суюқ чўян ва ачитқичлар билан узлуксиз таъминлаб туриш йўлга қўйилмаган бўлса, кранлар машинистлари ва тўкиш машиналари машинистларининг ўзаро ҳаракати аниқ бўлмаса, агарда механиклар ва электриклар асбоб-ускуналар ишининг ишончли бўлиши тўғрисида етарли қайғурмасалар пўлат эритувчи ҳамда унинг ҳамроҳининг ютуққа эришишга ишониши қийин. «Агарда» деган сўзни такрорлашни яна давом эттирса бўлади. Лекин, ўйлайманки, бусиз ҳам мақсад тушунарли: қатъий буюртма бўйича металл эритиш технологик жараёнларда иштирок этувчи барча касбдаги ходимларга боғлиқ.

Биз ҳамisha бир-биримизга ўз маслаҳатимиз ва ишимиз билан ёрдамлашамиз, мураккаб ишлаб чиқариш вазиятларини бартараф этиш йўлларини топамиз. Буюртма бўйича аниқ эритма бериб, бизнинг бригадамиз юбилей йилининг биринчи ярим йили ичида топшириққа қўшимча равишда 1500 тонна пўлат чиқарди.

Цехларда социалистик мусобақага яқун ясашда металлни тежаб-тергаш бош кўрсаткичлардан бири сифатида ҳисобга олинади. Комбинат инженерлик хизмати мусобақасига баҳо беришда ҳам тежамкорлик кўрсаткичи асосий ҳисобланади. Маънавий ва моддий рағбатлантириш металлургия ишлаб чиқариши жараёнида олинган тежамнинг ҳажмига ҳамда халқ хўжалигини, истеъмолчиларни таъминланишидан олинган самарага қараб амалга оширилади. Агарда 1975 йилда металлни тежаб қолганлик учун моддий фонддан тахминан 2255 метал-

лург мукофотланган бўлса, 1976 йилда бўлса 4168 киши тақдирланди.

Қувват бирлиги ҳисобига машиналарнинг кўп металл талаб қилишини анча камайтиришга эришган *Челябинск тракторсозлик бирлашмаси* машинасозликда металлдан тежаб-тергаб фойдаланишнинг мисоли бўла олади. Бирлашманинг маҳсулоти — кенг маълум бўлган қудратли ўрмаловчи тракторлардир. Ишлаб чиқариш тубдан реконструкция қилиниши туфайли 1980 йилга бориб тракторлар чиқаришни 1975 йилдагига нисбатан 74% кўпайтириш кўзда тутилган. Коллектив машиналарнинг мустаҳкамлиги ва бақувватлигини ошириш, уларнинг кўп металл талаб қилишни камайтириш ишини изчиллик билан олиб бормоқда.

Тўққизинчи беш йилликда тракторсозлар министрлик топириғи 13% бўлгани ҳолда 13,9% прокатни тежаб қолишди. Гарчи чиқарилаётган машиналарнинг қуввати муттасил ошиб бораётган бўлсада, металл сарфлашнинг салмоғи кўпайиш ўрнига камаймоқда. Масалан, Т—100М трактори серияли чиқарила бошланган даврда унинг қуввати 16% ошган бўлсада, прокатга бўлган талаб 10,4 тоннадан 7,2 тоннага камайди. Челябинск тракторлари мустаҳкамлиги ва бақувватлигининг оширилиши улардан фойдаланиш жараёнида металлни жиддий равишда тежаб қолишни таъминламоқда. Шундай қилиб, халқ хўжалигида ҳар йили минглаб тонна прокат жамғариб қолинмоқда.

Ўнинчи беш йилликда бирлашма коллективи олдида 16,7% миқдоридаги прокатни тежаб қолишни таъминлаш вазифаси турибди. Бирлашмада халқ хўжалигида юксак пировард самарага эришни бўйича иш Челябинск тракторсозлик бирлашмаси, Магнитогорск комбинати, Челябинск ва Златоуст заводлари металлурглари, Челябинск металлургия илмий-тадқиқот институти, Урал труба-созлик саноати илмий-тадқиқот институти ва метиз саноати илмий-тадқиқот институти коллективлари тракторсозлари, металлурглари ҳамда илмий ходимларининг ижодий ҳамкорлик ҳақидаги шартномаларига асосланади. Бу шартноманинг мақсади қуйидагилар:

ҳозирги беш йилликда Т—130 ва ДЭГ—250 тракторларининг мустаҳкамлиги ва чидамлилигини таъминлаш ҳамда уларни ишлаб чиқаришда металлни тежаб қолиш; шу йўл билан ҳозирги беш йилликда прокат

сарфлашни 60 минг тоннадан ортиқ, шу жумладан халіқ хўжалигида 40 минг тонна қисқартириш;

ана шу ҳисобга 3—5 млн. сўмлик миқдорда иқтисодий самара (тракторлар чиқариш программаси тўлиқ бажарилган ҳолда) олиш.

Шартнома қатнашчилари конструкторлик, технологик ва металлургия тадбирлари ўта мустаҳкам материаллар (пўлат маркалари), прокатнинг иқтисодий профилларининг қўшма комплекс программасини ишлаб чиқишди. У бирлашмада ўзинчи беш йилликда прокат сарфлашни нормативдагига қараганда минг тонна камайтиришга қаратилган. Шу билан бирга, ҳар бир иш жойида тежамкорлик режимини мустаҳкамлашга биринчи даражали аҳамият берилмоқда. Ҳар йили маҳсулот бирлигига металл сарфлаш нормасини камайтириш бўйича топшириқ белгиланади ва унинг сифатини яхшилаш кўзда тутилади. Бу топшириқ ҳар бир корпус, цех, заводлар — филиалларнинг инженерлик хизмати ёрдамида коллективлар томонидан ишлаб чиқиладиган конкрет ташкилий техник тадбирлар билан мустаҳкамланади.

Сарфлаш нормасининг қисқариши бригадалар социалистик мажбуриятларида, ишчиларнинг шахсий планларида ўз ифодасини топмоқда.

— Менинг бригадам беш кишидан иборат бўлиб, — ҳикоя қилади тракторсозлик бирлашмаси темирчилар бригадасининг бошлиғи Виктор Николаевич Королев, — участканинг штамплаш ва борт редуктори шестернясини айлантириш ҳамда бошқа ғилдираклар тайёрлаш линиясида оғир босқонларни бошқаради. Бизнинг ҳар биримиз исталган вақтда бир-биримизнинг ўрнимизни боса оламиз. Участкада наладчиклар бўлмай қолса, агрегатнинг миридан-сиригача билганлигимиз учун ҳамма ишни ўзимиз қила берамиз. Старший мастер РСФСР да хизмат кўрсатган рационализатор Николай Иванович Баланушкин ўз сўзи ва иши билан бизга ёрдам беришга ҳаммаша тайёр.

Борт редуктори шестернясини штамплаганимиздан бери орадан кўп вақт ўтмаган бўлсада, мапа ўз ихтиёримизга ғилдираб нафисловчи машина олдик. Унда механик ишлов беришда припускаларни кичрайтириш мумкин. Лекин бу биз темирчиларга боғлиқ. Шунинг учун мен ва менинг укам Борис, бизнинг бошқа ўртоқларимиз шестерня учун аниқ заготовка тайёрлашда рақобатлаш-

япмиз. Натижада Т—130 трактори учун ана шу деталлар комплектини тайёрлашга сарфланган металл 50 кг камайтирилди. Кейин ана шу машинанинг ўзида бошқа деталлни — борт редуктори гушчак ҳалқасини фидиратиш ўзлаштирилди. Натижада бир йилда 400 тонна металлни тежаб қолдик. Эришилган даража билан чегараланиб қолмадик. Инструкторларга мурожаат қилиб, уларга бизнинг фикримизча деталлар конструкциясини такомиллаштириш мумкин, деб айтдик. Улар бизга инженерлик ёрдами кўрсатишди. Тежамкорлик йилига яна 125 тонна кўпайди.

Бирлашма коллективда социалистик мусобақа ўз мазмуни жиҳатидан тобора бойиб бормоқда. Кўп минглаб тракторсозлар шахсий ижодий планлар бўйича ишламоқдалар. Бу планларда меҳнат унумдорлигини ошириш билан бирга металл ва бошқа материаллар, электр энергия, ёқилғини тежаб қолиш кўзда тутилган.

Мусобақа қатнашчилари ўз мажбуриятларида, қонда бўйича, материалларни сарфлашнинг прогрессив нормаларидан келиб чиқмоқдалар. Бу нормалар ташкилий-техник план бўйича ўтказиладиган тадбирларни ҳисобга олган ҳолда материалларни нормаловчи бўлим томонидан ҳар бир навбатдаги йилга ишлаб чиқилади ва деталлар, узеллар, маҳсулотлар бўйича тасдиқланади. Улар металл беришни планлаштиришда, уни сарфлашни назорат қилишда база бўлиб хизмат қилади. Улар асосида маҳсулотларнинг норматив ва планли калькуляцияси аниқланади, бригадалар, участкалар хўжалик ҳисоби фаолиятининг натижалари ҳисоблаб чиқилади. Моддий сарфлар бирлашманинг барча асосий бўлимларни бўйича планлаштирилади. Уларнинг тежаб қолинганлиги ёки ортиқча сарфланганлиги хўжалик фаолиятига, завод ички мусобақаси натижаларига яқун ясашда қатъий ҳисобга олинади.

Магнитогорск металлурглари ва Челябинск тракторсозларининг тажрибасини корхоналар ва қурилмаларнинг тобора кўп сонли коллективлари қабул қилмоқдалар ҳамда амалда фойдаланмоқдалар.

АЪЛО СИФАТ — ИШ ЖОЙИДАН ТАЙЁР МАҲСУЛОТГАЧА

1. Маҳсулот сифати — коллектив ишининг муҳим кўрсаткичи

Сифатнинг самарадорлик билан алоқаси кўп қирралидир. Маҳсулотнинг сифати ҳар қандай ишлаб чиқариш коллективи иш самарадорлиги пировард кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. Маҳсулотнинг юсак сифати коллектив ўз олдига қўйилган вазифаларни муваффақиятли бажараётганлигидан далолат беради. Корхона шунинг учун яратилганда. Бундай маҳсулотлар складларда кўп туриб қолмайди ва тезда реализация қилинади. Бу умумий иқтисодий оборотни тезлаштиради.

Бошқа бир хил шароитларда юсак сифатли маҳсулот чиқараётган корхоналар яхши молиявий-иқтисодий кўрсаткичларга ҳам эга бўладилар. Олий сифатли маҳсулотлар, қоида бўйича, анча юқори улгуржи баҳода реализация қилинади. Ва, аксинча, сифати паст бўлган маҳсулотлар улар анча кам улгуржи баҳода сотилиши туфайли ва сортини пасайтириш, гарантияланган ремонтга ҳақ тўлаш, турли хил камчиликларни ҳамда қайтадан тузатилиши туфайли зарар келтиради.

Корхона коллективлари олий сифатли маҳсулот ишлаб чиқарганликлари эвазига эндиликда ишлаётганларни рағбатлантириш, социал-маданий тадбирлар ва қўшимча уй-жой қурилиши учун моддий рағбатлантириш фондига анча кўп миқдорда маблағ ўтказиш имкониятига эгалар.

Шу билан бирга, маҳсулотнинг сифати турдош корхоналар иши самарадорлигига бевосита таъсир этади.

Яхши сифатли маҳсулот — у машинами, материалми ёки истеъмол буюмаларими бўлмасин — халқ хўжалиги ва аҳолининг талабини тўлароқ қондиради. Назарий планда маҳсулот сифатини яхшилаш унинг истеъмол қимматини ошириш деган маънони билдиради. Амалий планда маҳсулот сифатини ошириш кўп ҳолларда уни чиқаришни кўпайтириш маъноси бирлигини билдиради.

КПСС XXV съезди барча хилда чиқарилаётган маҳсулотларнинг сифатини кескин яхшилаш, ҳозирги замон талабларига жавоб берадиган янги хил маҳсулотлар ассортиментини кенгайтириш, ишлаб чиқаришни кўпайтириш вазифасини қўйдди. Унингчи беш йилликда олий категориядаги маҳсулот ҳиссаси уни чиқариш умумий ҳажми бўйича икки баробар ўсиши керак.

Унингчи беш йилликнинг биринчи бир ярим йили ичида давлат Сифат белгиси берилган саноат маҳсулотлари номининг сони 13 миנגга кўпайди. 1977 йилнинг 1 июлига 5909 корхона (тўққизинчи беш йилликнинг охиридаги 3969 корхонага нисбатан) чиқараётган 40738 номдаги саноат маҳсулоти давлат Сифат белгисига эга эди. Бу рақамлардан кўриниб турибдики, олий сифатли маҳсулот чиқариш кенгайиб бормоқда. Лекин жуда кўп корхоналар ҳали давлат Сифат белгисини олпш ҳуқуқини берадиган маҳсулот чиқариш даражасига ета олган эмаслар.

«Самарадорлик ва сифат беш йиллигига — юқори классли асбоб ускуналар» ҳаракати ташаббуси билан чиққан Москвадаги «Красный пролетарий» заводида маҳсулотнинг тўртдан уч қисми давлат Сифат белгиси билан чиқарилмоқда. Умуман станоксозлик бўйича эса Сифат белгиси олган маҳсулотнинг ҳиссаси фақат 11,4% ни ташкил этади, холос.

Барча хилдаги маҳсулотларнинг юксак сифатли бўлишига эришиш, олий категорияли буюмлар чиқаришни кўпайтириш ва ишлаб чиқариш умумий ҳажмида уларнинг ҳиссасини ошириш — ўнингчи беш йилликдаги социалистик мусобақанинг асосий йўналишларидан биридир. Корхоналар, бирлашмалар, ишлаб чиқариш соҳалари хўжалик фаолиятига раҳбарлик қилиш системасининг такомиллаштирилиши ҳам шунга таъсир кўрсатади.

Маҳсулотнинг сифати кўпгина факторларга боғлиқ. У лойиҳа ишлари ва технологик жараёнлар даражаси-

дан бошланади. Агарда лойиҳа ёки технологияга ҳозирги замон талабларига жавоб бермайдиган қолақ ечимлар давлат стандартларига киритилган бўлса, у ҳолда маҳсулот тайёрлаш бўйича барча операциялар аъло даражада бажарилганда ҳам унинг юксак сифатли бўлишини таъминлай олмайди. Бордю технологик интизомга риоя қилинмаса, ишлаб чиқаришни ташкил қилиш ва унинг маданияти оқсаётган бўлса, прокат аъло даражада, ҳатто ажойиб тажриба намунаси бўлганда ҳам у ҳали маҳсулотнинг оммавий равишда ишлаб чиқаришда юқори сифатли бўлиш кафолатини бера олмайди. Ишлаб чиқаришнинг барча босқичларида стандартларга қатъий риоя қилиниши керак.

Илғор корхоналарда маҳсулотнинг юқори сифати учун мусобақа «Прокатдан оммавий ишлаб чиқаришга — сифат кафолати» шиори остида олиб борилмоқда. Бу ерда ҳам ҳозирги шароитда комплекс ёндашиш мусобақанинг ўзига хос муҳим томони бўлиб хизмат қилади. Тўла асос билан айтиш мумкинки, тайёр маҳсулот — бутун коллективнинг конструкторлар ва технологлар асосий ҳамда қўшимча цехларнинг ишчилари ва хизматчилари, таъминот ва сотиш хизматининг — бир сўз билан айтганда барча бўлинмалар ишининг ойнасидир. Ўз заводи, фабрикаси маркаси шарафи тўғрисида гамхўрлик қилиш — бутун коллективнинг, айрим ҳолда олганда ҳар бир ходимнинг ишидир. Бу ерда ишлаб чиқариш барча звеноларининг уюшқоқлик билан қилган иши туфайли ютуқларга эришилади.

«Биз сифат проблемасини, — деди Л. И. Брежнев партия XXV съездида қилган докладида, — жуда кенг маънода тушунамиз. Бу проблема хўжалик фаолиятининг ҳамма соҳаларини ўз ичига олади. Юқори сифат деганда меҳнатни ва моддий ресурсларни тежаш, экспорт имкониятларини кўпайтириш, пировард натижада эса жамият эҳтиёжларини яхшироқ, янада тўлароқ қондириш маъносини тушунмоқ керак. Шу боисдан ҳам планлаштириш ва бошқаришнинг бутун механизми, моддий ва маънавий рағбатлантиришнинг бутун системаси, инженерлар ва конструкторларнинг куч-ғайратлари, ишчиларнинг маҳорати сифатни оширишга қаратилиши зарур».

Мамлакатнинг илғор корхоналарида самарадорлик ва сифат мусобақасининг боришида маҳсулотнинг юк-

сак сифатини таъминлашнинг турли хил формалари юзага келмоқда.

Маҳсулотни бенуқсон тайёрлаш Саратов системаси кенг кўламда маъқулланди. Кейинчалик у бошқа кўплаб корхоналар тажрибаси билан бойитилди. Натижада Львовнинг илғор корхоналари, шу жумладан «Электрон» бирлашмасида сифатни бошқаришнинг комплекс системаси юзага келди. ҚПСС Марказий Қомитети 1975 йилнинг августида «Львов области партия ташкилотлари ва саноат корхоналари илғор коллективларининг маҳсулот сифатини бошқариш системасини ишлаб чиқиш ва жорий қилиш бўйича иш тажрибаси ҳақида» қарор қабул қилди. Қарорда таъкидланганидек, бу системада тажрибада ўзини оқлаган Саратов, Москва, Ленинград, Свердловск, Горький, Ярославль, Кременчук саноат корхоналарининг иши тўпланган. «1976—1980 йилларда СССР халқ хўжалигини ривожлантиришнинг Асосий йўналишлари»да маҳсулот сифатини бошқариш системасини кенг жорий қилиш зарурлиги ҳақида гап боради.

Маҳсулотнинг пировардида юқори сифатли бўлишини таъминлаш ҳар бир коллективнинг, ҳар бир ишлаб чиқариш бўлинмасининг аниқ, бир меъёрда ишлашини талаб қилади. Бу чинакам умумий ишда барча меҳнат коллективлари актив иштирок этсаларгина барқарор ютуқларга эришиш мумкин бўлади.

Юксак самарадорлик ва сифат учун курашда «В. И. Ленин номидаги Минск трактор заводи» бирлашмаси мисол бўла олади.

Бобнинг кейинги бўлимларида бу илғор корхоналарнинг иш тажрибаси ҳақида ҳикоя қилинади.

2. Бенуқсон маҳсулот тайёрлаш системаси

(Саратов корхоналари тажрибаси)

Саратов областининг илғор корхоналари ташаббускори бўлиб чиққан бенуқсон маҳсулот тайёрлаш системаси юксак сифат учун мусобақасининг ривожланишида муносиб ўрин эгаллайди. ҚПСС Марказий Қомитетининг «Чиқарилаётган маҳсулотларнинг сифатини ошириш бўйича Саратов области корхоналарида ишлаб чиқилган тадбирлар системасини жорий қилиш ишини кучайтириш ҳақида» 1967 йилнинг 18 ноябрида қабул

қилган қарорда Саратов области ва бошқа областлар сапоат корхоналарида бу системани қўллашнинг кўп йиллик тажрибаси унинг юксак самарадор эканлигини яққол кўрсатаётганлиги ва техника тараққиётини тезлаштириш, сапоат маҳсулотларининг пухталиги ва чидамчилигини ошириш учун катта аҳамиятга эга эканлиги таъкидланган.

КПСС Марказий Комитети Саратов область партия ташкилотининг, илгор сапоат корхоналари коллективларининг маҳсулот сифатини оширишни таъминловчи тадбирларни жорий этиш бўйича тажрибасидан кенг фойдаланиш вазифасини қўйди. Хўжалик органларига Саратов области сапоат корхоналарининг тажрибасини кенг ёйиш бўйича амалий чораларни амалга ошириш, сапоат маҳсулотларининг сифатп, пухталниги ва чидамчилигини яхшилаш иши бўйича илмий-тадқиқот ташкилотлари ролини кучайтириш таклиф этилди.

Маҳсулотни бенуқсон тайёрлаш ва уни биринчи тақдимдаёқ топшириш системаси номини олган Саратов усули оддий ва тушунарли ҳақиқатдан келиб чиққан бўлиб, тайёр маҳсулотнинг пировард сифати барча ишлаб чиқариш звеноларининг, ҳар бир ишчининг ишига боғлиқ деган маънони билдиради. Стандартлар талабига ва техник шароитларга аниқ мувофиқ келадиган аъло сифатли маҳсулот тайёрлаш учун ҳар бир операцияни — тайёргарлик ишидан бошлаб то тайёр маҳсулот чиқарилишига қадар бўлган ишларни юқори сифатли қилиб бажаришни таъминлаш зарур.

Кўпчилилик корхоналарда маҳсулот тайёрлаш жараёни ва унинг сифатини назорат қилиш кўпинча сунъий равишда узилиб қоларди. Ишчининг вазифаси — белгиланган ишлаб чиқариш операцияларини бажаришдан иборат, сифатни текшириб кўриш эса техника назорати бўлими назоратчиларининг иши, деб ҳисобланар эди. Назоратчилар деталларни навбатдаги технологик жараёнидан ўтказишар, ёки уларни бракка чиқаришар, ё бўлмаса тузатиш учун қайтаришарди. Бундай ҳолда назоратчи камчиликлар қандай тузатилганлигини кейин текшириб кўриш мақсадида «нуқсонлар ведомости»ни расмийлаштириб қўяр эди. Назоратни бундай ташкил қилиш маҳсулотнинг нуқсони бўлиши сўзсиз ҳодисами эканлигини аниқлаб берарди. Уларни йўқотиш учун корхонада маҳсус ишчилар группаларни, ҳатто кўпинча бутун

участкаларни ажратишга мажбур бўлишар эди. Назоратчилар сони ўсиб борди. Буларнинг ҳаммаси кўп миқдорда қўшимча сарф талаб қилдию, аммо юқори сифатли маҳсулот чиқаришга кафиллик бера олмади.

Саратов области корхоналарида ишлаб чиқилган система ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва сифатни назорат қилишдаги бу камчиликларни бартараф этади. Маҳсулотни бенуқсон тайёрлаш системаси шароитида техника назорати бўлими ходимларининг функцияси ўзгаради. Уларнинг бош вазифаси брак қилинган маҳсулотлар ичидан яроқлиларини ажратиб олиш, нуқсонларни рўйхат қилиш эмас, балки ишлаб чиқаришнинг маромида бориши, ҳар бир ходимнинг технологик жараён бўйича топширилган ишга сўзсиз риоя қилиши ва юз бериши мумкин бўлган хатоликларни олдини олиш чораларини ўз вақтида кўриши устидан назорат олиб бориш бўлиб қолмоқда.

Маҳсулотни бенуқсон тайёрлаш ва уни биринчи тақдимдаёқ топшириш системаси истисносиз қоидани кўзда тутди: маҳсулотни тайёрлаган киши унинг нуқсонини йўқлигига ўзи ишонч ҳосил қилгандан кейингина, уни ОТК га кўрсатади. Бунинг учун у тайёрланган маҳсулот амалдаги техник шартларга ёки бошқа ҳужжатларга тўла жавоб бериши ёки бермаслигини текшириб кўришга мажбурдир. Техник ҳужжатлар талабига жавоб бермайдиган маҳсулотларни тақдим этиш сифатсиз маҳсулот топширишга уриниш деб қаралади. Биринчи деталдаёқ ҳужжат талабларига жавоб бермайдиган нуқсон аниқланган тақдирда ўша партиянинг ҳаммасини тузатиш учун қайтарилади.

Маҳсулотни бенуқсон тайёрлаш ва уни биринчи тақдимдаёқ топшириш системасини ишлаб чиқиш ташаббускорларидан бири бўлган Саратовдаги давлат подшипник заводи (ГПЗ-3) коллективи юксак сифат учун курашда катта тажриба тўплаган. Бу ерда ҳар бир участкада, ҳар бир цехда сифат бўйича жамоатчилик совети тузилган бўлиб, у бош инженер бошқарадиган умумзавод координациялаш совети раҳбарлигида иш олиб боради.

Корхонада узлуксиз равишда ҳафтада бир марта «сифат куни» ўтказилади. Унда цехларда ва бутун завод бўйича маҳсулот тайёрлашнинг умумий аҳволи ҳамда сифат даражасини характерловчи кўрсаткичлар ат-

рофлича таҳлил қилинади. Улардан муҳимлари қуйидагилар:

1. ОТК га биринчи тақдимдаёқ топширилган маҳсулотнинг проенти.

2. Цехлар ичидаги ОТК назорат постларидан қайтарилган маҳсулот (қабул қилиб олиш пайтида аниқланган биринчи нуқсон бўйича қайтарилган деталлар, узеллар ва буюмлар сони).

3. Истеъмолчи цехлардан тайёрловчи цехларга қайтарилган маҳсулот (қайтарилган узеллар ва деталлар

4. Сифатни оширишга қаратилган ойлик ташкилий-техник тадбирларнинг бажарилишн (планлаштирилган тадбирларнинг умумий сонига нисбатан процент ҳисобида).

5. Ишлаб чиқариш жойларининг озодалиги ва маданияти (балл ҳисобида).

6. Брак (чиқарилган умумий маҳсулотга нисбатан процент ҳисобида ёки умумий меҳнат сарфининг норма-соати ҳисобида).

7. Истеъмолчилардан олинган рекламациялар сони.

Ҳафталик «сифат куни»да чиқарилган хулосалар ва таклифлар ҳамда қабул қилинган қарорлар алоҳида равишда ОТК назоратига олинади. Шулар асосида маҳсулот сифатини оширишнинг цех планлари ишлаб чиқилади. Уларда тадбир ўтказишнинг аниқ муддати кўрсатилади ва унга жавоб берадиган шахс белгиланади.

Саратов системаси ишчилар, бригадалар, участкалар ва цехларнинг маҳсулот сифатини ошириш мусобақасини ривожлантириш учун кенг имкониятлар очиб беради. Маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топшириш проенти сингари кўрсаткичнинг киритилиши юксак сифат учун мусобақасига конкретлик ва бир мақсадга қаратилганликни кучайтиради.

Системанинг таъсирчанлиги маънавий ва моддий стимул тадбирлари билан кучайтирилади. Топширилатган маҳсулот сифатининг барқарорлиги қапча юқори бўлса, бериладиган мукофот ҳам шунча кўп бўлади. Саратов ГПЗ-3 да, масалан, шундай тартиб ўрнатилган: ой давомида ўз маҳсулотини биринчи тақдимдаёқ топширган ишчиларга мукофот тўла миқдорда (тариф ставкаси бўйича маош миқдорининг 25 дан 40% игача ёки ишнинг оғир-енгиллигига қараб ишбай тўланадиган ҳаққа қараб) тўланади. Агарда ишчи кейинги ойда маҳ-

сулолтишиг ҳаммасини фақат биринчи тақдимдаёқ топширишга эришса, унга бериладиган мукофот деярли учдан бир қисмга кўпаяди, бу иш уч ой ва ундан ортиқ давом этса, бир ярим баробар ошади.

Ярим йил давомида маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топширганлик учун ишчига 15—20 сўм миқдорда қўшимча мукофот тўланади, маҳсулотнинг юқори сифати учун мукофотнинг бир ярим баробар кўпайтирилганлиги эса 10% оширилган тариф ставкаси бўйича тўланади. Шундай қилиб, масалан, учинчи разрядли ишчининг 1977 йил августида ишлаган вақтнинг тариф ставкаси 103 сўмга тенг, у ярим йил давомида маҳсулотнинг ҳаммасини биринчи тақдимдаёқ топширган тақдирда сифат учун қўшимча равишда яна деярли 90 сўм қўшимча мукофот ва мукофот олади. Мукофот ва қўшимча мукофот иш ҳақи фонди атрофида тўланади.

Сифат кўрсаткичларини пасайтирганлик учун моддий жавобгарлик кўзда тутилган. Заводда амал қилиб турган низомга кўра, ишчининг бракка йўл қўйганлиги аниқланган ёки ОТК, бош конструктор, бош механик, бош металлург бўлимлари томонидан танбеҳ олган тақдирда олиши мумкин бўлган мукофотнинг миқдори камаяди, агар брак беш марта такрорланган бўлса, мукофот олиш ҳуқуқини йўқотади.

Олти ва ундан ортиқ ой давомида браксиз ва камчиликсиз ишлаётган мусобақа илғорларига ОТКнинг шахсий тамғаси берилади. Шу билан бирга улар ўз-ўзини назорат қилиш ҳуқуқини бергувчи гувоҳнома олишади. Бу ОТК нинг текширувчисиз ишчининг ўзи тайёрлаган маҳсулотининг (айрим операциялар, заготовка, узел) яроқлилигига, унинг чертёж, техник талаблар, стандартлар талабларига тўла мувофиқлигига ўзи гувоҳлик бериш ҳуқуқини олади, деган маънони билдиради.

ОТК шахсий тамғасига эга бўлган ишчи ўзи тайёрлаган буюмнинг сифати учун ОТК ходимлари билан баббаравар жавоб беради.

Ишчига ўз-ўзини назорат қилиш ҳуқуқини берувчи гувоҳнома топширилиши — бу коллективнинг катта ишончидир. У кўп жиҳатдан тарбиявий аҳамиятга эга бўлиб, ҳар бир кишининг ўз меҳнати сифати учун, умумий натижа учун масъулиятини кучайтиради. Тажрибада шундай ҳоллар ҳам бўладики, ҳатто тажрибали на-

зоратчи ҳам баъзи нуқсонларни дарҳол пайқай олмайди. Бевосита бажарувчи эса, шубҳасиз, бу яширли нуқсонларни яхши билади. Улар ўз вақтида тузатиладимийўқми — бу унинг номуси ва виждонига боғлиқ. Илғор корхоналарда аввал ҳам «Виждон — энг яхши назоратчи» шиори остида ўз-ўзини назорат қилиб ишлашган эди. Лекин ишлаб чиқаришдаги ишчилар орасида бундай новаторлар унча кўп эмас эди. Маҳсулотни бенуқсон тайёрлаш ва уни бирипчи тақдимдаёқ топшириш системаси ҳар бир коллективда ишлаётган ҳар бир бажарувчидан бажараётган ишининг сифатини ўзи назорат қилишини талаб этади.

Маҳсулотни бенуқсон тайёрлаш системаси фақат ўз-ўзини назорат қилишнигина эмас, балки ишчиларнинг барча турдош операцияларнинг бажариллиш сифатини ўзаро назорат қилишни ҳам кўзда тутди. Меҳнатни бригадалаб ташкил этишда у айниқса самара беради. ГПЗ—3 да кейинги йилларда кўплаб бригадалар ва ҳатто участкалар ўз-ўзини назорат қилиш ҳуқуқи бўйича ишлашга эришишди. Шундай ҳуқуққа, масалан, старший мастер С. С. Соёко бошқараётган 24 участка эришди. Бу ерда иккита бригада меҳнат қилмоқда. Р. П. Миндиринов бошлиқ бригада роликлар тайёрлаш билан шуғулланади. Унинг составида наладчиклар вашлиповкачилар бор. Сараловчилар бригадасида (бригада бошлиғи Н. А. Лукьянова) 39 киши бўлиб, уларнинг ҳар бири исталган вақтда ўз дугоналари-шлифовкачиларга ёрдамга келишлари мумкин: бу ерда ўзаро бир-бирининг ўрнини алмаштиришга тўла эришилган. Бу эса иш ютуғини ҳал этади.

Маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топшириш кўрсаткичи билан биргаликда бошқа иқтисодий кўрсаткичлар: умуман ишлаб чиқариш ҳажми ва буюмлар номенклатураси, иш ҳақи фонди, меҳнат унумдорлигининг ўсиши ва таннархни камайтириш топшириқлари участкага маълум қилинади. Бу маҳсулотнинг сифати учун мусобақасини ишлаб чиқариш планлари, самарадорликни ошириш билан узвий боғлаш имкониятини беради. 1977 йилда 24 участка ойлик иш якуналари бўйича умумзавад мусобақасида бир неча марта ғолиб чиқди ва бригада коллективи муносиб равишда рағбатлантирилди.

Бригада бир нарядда ишлаганда сифат учун бериладиган мукофот умуман бригадага тўланади (ГПЗ—3 да

барча ишчиларнинг 40% га меҳнатга ҳақ тўлаш шундай ташкил этилган). Мукофот ишбай ҳақ тўлашга ўхшаш бригада аъзолари ўртасида уларнинг наряди, бир ойда ишлаган иш соати ва меҳнатда иштирок этганлигининг коэффицентини ҳисобга олган ҳолда тақсимланади.

Шундай қилиб, маҳсулотни бениқсон тайёрлаш ва уни биринчи тақдирдаёқ топширишининг шахсий масъулияти коллектив масъулияти билан тўлдирилади. Ҳар бир ходим манфаати билан бутун коллектив манфаатининг қўшилиши мусобақанинг таъсирчанлигини оширади. Завод ишлаб чиқаришида брак ва истеъмолчилардан олинadиган рекламация сони кескин камаяди. Маҳсулотнинг пухталиги ва чидамлилиги анча ўсди. 1977 йилда 10 та участка «юксак сифат участкаси» унвонини олишга муваффақ бўлди. 600 ишлаб чиқариш илғори ОТК гувоҳномаси билан бирга ўз-ўзини назорат қилиб ишлаш ҳуқуқини олди. Завод 183 номдаги подшипникни давлат Сифат белгиси билан чиқармоқда. Коллектив ўз олдига беш йилликнинг охирига бориб ҳар уч подшипникдан бирини давлат Сифат белгиси билан чиқариш вазифасини қўйган.

3. Маҳсулот сифатини бошқаришнинг комплекс системаси

(Львов «Электрон» бирлашмаси тажрибаси)

Мамлакатнинг қўлгина корхоналарида синовдан ўтган маҳсулот сифатини бошқариш комплекс системасининг ижобий тажрибаси ҚПСС Марказий Комитетининг 1975 йилнинг 8 августида «Львов области партия ташкилоти ва саноат корхоналари коллективларининг маҳсулот сифатини бошқариш комплекс системасини ишлаб чиқиш ҳамда жорий этишдаги иш тажрибаси ҳақида» қабул қилган қароридан маъқулланди. Бу қарорда мамлакатдаги илғор корхоналар тажрибасининг ижодий ривожлантирилиши сифатини ошириш проблемаларини ҳал этишга планли асосда бир хилда ёндашишни амалга ошириш, сифатни бошқаришнинг соҳалар ва территориялар методларини бирлаштириш имкониятини берганлиги таъкидланади.

Комплексе система доирасида техник, иқтисодий, социал ва ташкилий тадбирлар ўзаро бир-бирига боғланган. Бу меҳнаткашларнинг кенг иштирок этишига суяниб, сифатни шакллантиришнинг барча босқичларига — конструкторлаштиришга, ишлаб чиқаришга ва маҳсулотни эксплуатация қилишга актив таъсир кўрсатади.

Маҳсулот сифатини бошқариш комплекс системаси давлат ва соҳа стандартларига тўла мувофиқ равишда ишлаб чиқиладиган корхона стандартларига асосланади. Завод стандартлари чиқариладиган маҳсулотларнинг сифатини оширишга қаратилган барча ташкилий техник ва иқтисодий тадбирларни ўтказишни регламентлайди, маҳсулотнинг юксак техник даражасига, пухталиги ва чидамлилигига эришиш ишида ҳар бир бажарувчига ҳаракат қилишни ва масъулиятни белгилаб беради. Улар корхона ҳар бир меҳнаткашининг ўз билими ва касб маҳоратини доимий ошириб боришни объектив равишда мажбурий қилиб қўяди. Шу муносабат билан бирлашмалар ва заводларда кадрларни тайёрлаш методлари доимо такомиллаштириб борилмоқда, меҳнаткашларнинг иқтисодий ўқувларига алоҳида эътибор берилмоқда.

Завод стандартига киритилган кўрсаткичлар маънавий ва моддий рағбатлантириш ўлчовларини аниқлашда барча ходимларнинг маҳсулот сифатини ошириш ишига қўшган конкрет ҳиссасини тўғри баҳолаш имкониятини беради. Корхона стандартлари мол билан таъминловчиларнинг хом ашё, материаллар ва комплектловчи буюмлар сифати учун масъулиятини оширади, коллективлар — пировард маҳсулотни тайёрловчилар ва уларнинг турдошлари ўртасидаги амалий ҳамкорликни мустаҳкамлаш имкониятини беради.

Қарорда сифатни бошқариш комплекс системасининг кенг жорий этилиши маҳсулотнинг техник даражаси, пухталиги ва чидамлилигини ошириш бўйича барча ишларни жиддий равишда тезлаштириш имкониятини бериши таъкидланган. Тўпланган тажриба асосида бундан буён ҳам бу системани такомиллаштириш, маҳсулот сифатини яхшилаш учун янги резервлар ва имкониятларни доимо қидириб топиш ва улардан тўлароқ фойдаланиш вазифаси қўйилади.

Маҳсулот сифатини бошқариш комплекс системасидан оқилона фойдаланиш ва унинг асосида мусобақани

ташкил этишнинг мисоли сифатида Львовдаги «Электрон» ишлаб чиқариш бирлашмасини келтириш мумкин.

«Электрон» бирлашмаси ҳали анча ёш корхона бўлса-да, лекин у фақат бизнинг мамлакатимиздагина эмас, балки чет элларда ҳам кенг маълум. Бу бирлашма коллективи кўпгина ажойиб меҳнат ғалабаларига эга. Тўққизинчи беш йиллик давомида, масалан, бу ерда ишлаб чиқариш ҳажми 2,8 марта, меҳнат унумдорлиги 1,9 баробар ўсди, шу вақт ичида рентабеллик икки баробар кўпайди. Чиқарилаётган маҳсулотлар структурасида йирик сифат ўзгаришлар юз берди, аҳоли кўп талаб қиладиган маҳсулотлар чиқариш анча кўпайтирилди. 1970 йилда бирлашма рангли телевизорлар чиқара бошлади ва ўша йили ҳаммаси бўлиб 200 дона чиқарди, 1975 йилга келиб 235 минг рангли телевизор чиқарилди, бирлашма ўнинчи беш йилликнинг охиридан бошлаб рангли телевизорлар чиқаришга тўла ўтади.

«Электрон» бирлашмасида маҳсулот сифатини бошқариш комплекс системаси корхона стандартларига асосланади.

1977 йилнинг бошига келиб бирлашмада маҳсулот сифатини унинг яратилиши ва фойдаланишга топширилишининг барча босқичларида бошқаришни регламентловчи 200 га яқин корхона стандартлари ҳаракат қила бошлади.

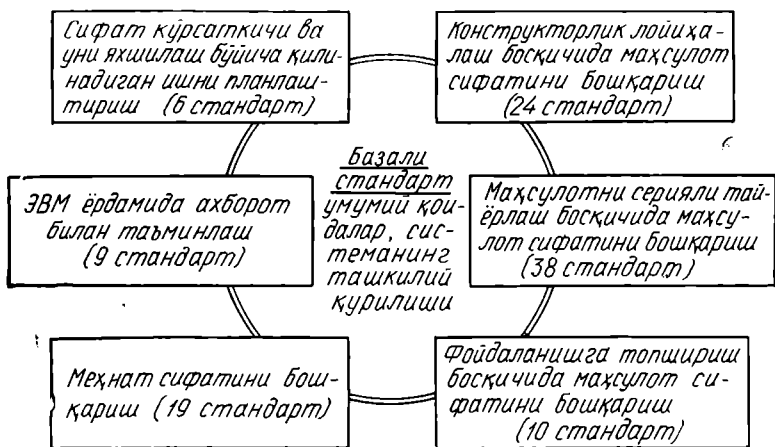
Баъзан стандартлаш коллективнинг ташаббусини ривожланмайдиган қилиб қўяди, деган мулоҳазалар эшитилиб қолади. «Электрон» ва Львовнинг бошқа корхоналари тажрибаси бу хато фикрни тўла-тўқис чиппака чиқаради. Корхона стандартлари коллективда ва бошқа илғор корхоналарда нимаики яхши бўлса, уни мустаҳкамлайди. Улар ишлаб чиқаришнинг янги резервларини қидириб топиш ва амалга оширишга меҳнаткашларни кенг жалб этиш учун янада яхшироқ имкониятлар яратиб беради. Бу ҳужжатлар ишлаб чиқаришни бошқаришни ташкил этиш ва ишловчиларни рағбатлантиришга дифференциал ёндашишни аниқлаб беради.

Сифатни бошқариш комплекс системаси шароитида бригадалар фаолияти ҳам корхона стандартлари билан регламентлаб қўйилади. Улар маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топширишни, бригадаларнинг ўз-ўзини назорат қилишга ўтишини, технологик усулларга риоя қилиш устидан назоратни ташкил қилишни, кадрлар тайёр-

лаш тартибини, моддий рағбатлантириш тартибини аниқлаб беради. Улар асосида юқори техник-иқтисодий кўрсаткичларда маҳсулот тайёрлаш мусобақаси ҳам ташкил этилади.

Бу мусобақада барча ишчилар, бригадалар, участкалар, сменалар ва цехлар қатнашади. Улар ишини баҳолаш ўлчови қилиб коэффициент қабул қилинган бўлиб, у шундай — «иш сифати коэффициенти» деб номланади. Уни ҳисоблашга биринчи тақдимдаёқ топширилган маҳсулотнинг ўртача проценти асос қилиб олинган. Ҳар бир ходим ва меҳнат коллективи фаолиятининг у ёки бу томонини характерловчи бошқа моментлар ҳам ҳисобга олинади.

«Электрон» бирлашмасида сифатни бошқариш схемаси



Ҳафталик ёки ойлик ишини якунлаш вақтида нуқсонлар, нормадан оғиб кетилиши ёки сифат кўрсаткичларнинг пасайиб кетишига таъсир этувчи технологик иш-тизомнинг бузилиш ҳолларининг ҳаммаси ҳисобга олинади. Ҳар бир «пасайиш»нинг ўз нормативи бор (масалан, ОТК хизматидан қайтарилган бир процент маҳсулот коэффициентни 0,02 га, технологик жараённинг бир марта бузилишини коэффициентни 0,05 га пасайтиради), якунлашда иш сифатининг коэффициенти барча «паса-

йиш»ларни бирлик миқдоридан (максимал аҳамиятида) чегириб ташлаш орқали аниқланади. Коэффициент 0,9 дан 1,0 гача бўлган тақдирда бригада, участка, цех «беш» баҳо олади, уларга тегишли мукофот 100% тўланади. Коэффициент 0,75—0,89 бўлса иш «тўрт»га баҳоланади ва 85—90% мукофот берилади. Коэффициент 0,65—0,74 бўлганда эса баҳо «уч» га тушиб қолади ва 75—80% мукофот тўланади. Иш сифати анча пасайиб кетса коллектив мукофотдан умуман маҳрум бўлиши мумкин.

«Тўрт»дан кам бўлмаган баҳога эга бўлган коллектив мусобақада ютиб чиқиб, олдинги ўринларни эгаллаш ҳуқуқини олиши мумкин.

«Электрон» бирлашмасида мусобақани ташкил қилишнинг ўзига хос яна бир ибратли томони бор. Коллективлар қоида бўйича жуфт-жуфт бўлиб ўзаро мусобақалашади. Ғолиб чиққан аниқланганда ҳам иш сифатининг коэффициенти барибир муҳим кўрсаткич ҳисобланади. Лекин кўпинча мусобақалашаётган иккала коллективнинг ишдаги кўрсаткичлари тахминан бир хилда бўлиб қолиш ҳоллари юз беради. Илгари фақат улардан бири рағбатлантирилар эди. Кейинчалик бирлашмада ўйлаб кўриб, агарда иккинчи коллектив ҳам яхши ишлаган бўлса, уни эсдан чиқариш адолатдан эмас, деган фикрга келинди. Ана шу аҳволни ҳисобга олиб, касаба союз комитети жуфт-жуфт бўлиб мусобақалашади қондасига жиддий тузатиш киритди — гарчи биринчи ўринни эгалламаган бўлсада, лекин ўз мажбуриятларининг ҳамма пунктларини бажарган коллектив учун рағбатлантириш мукофотини киритди.

Бирлашмада амал қилаётган пизомга кўра, бир асбоб-ускунанинг ўзидан, бир цехнинг ўзида, лекпп бошқа-бошқа сменада ишловчи бригадалар ўзаро мусобақалашадилар. Бунда мусобақалашаётганларнинг шароити бир хил бўладию, лекин қайси бригаданинг иш сифати яхши бўлса, ўша ғолиб чиқади.

3-цехда шундай мусобақада кўпинча Б. М. Гладюк бошчилик қилаётган бригада ғолиб чиқади. 1976 йилда Я. И. Иванчук бошлиқ бригада билан бўлган мусобақада бу коллектив 8 марта, 1977 йилнинг биринчи ярмида эса 5 марта ғолиб чиқди. Бу тасодикий эмас: бригада ўз маҳсулотининг деярли 98% ини биринчи тақдимдаёқ топширади. Ҳар бир ишчининг юқори малакаси ва иш сифати учун масъулияти, бригада аъзоларининг ўзаро

бир-бирини назорат қилиши ҳамда ўзаро бир-бирига ёрдам бериши туфайли ютуққа эришилади. Ўзи раҳбарлик қилаётган бригада ҳақида Богдан Михайлович Гладюк мана бундай ҳикоя қилади:

— Бизнинг бригада яқунловчи операциялардан бири — телевизорларни яхши кўрсатадиган қилиб созлаш ишини бажаради. Бизнинг ишимизнинг сифатини кимки бирлашма чиқарган телевизорни сотиб олса, ўша билди. Шундай қилиб, бригаданинг иши масъулиятли, бутун корхона маркази шарафи учун алоқадор, бутун коллектив тўғрисида юзага келиши мумкин бўлган фикр учун алоқадордир. Ахир яхши созланмаган телевизор, гарчи у аъло сифатли деталлардан йиғилган бўлсада, истемолчиларни ранжитади. Шунинг учун биз назоратни ва ўз-ўзини назорат қилишни кучайтиришга жуда катта эътибор берамиз, яъни маҳсулот участкадан чиқарилаётганда ОТК назоратчиларидан ташқари, қайси операцияни бўлмасин бажарган киши олиб борадиган актив назорат ва ўз-ўзини назорат қилиб туриш мавжуд. Бу корхона стандартида ҳам регламентланган. Биз ана шу назоратнинг кучайтирилишидан манфаатдормиз ва шунинг учунки, технология бузилганлиги, инструмент тузатилмаганлиги, иш жойида озодлик ва тартибга риоя қилинмаганлиги аниқланиб қолган тақдирда бажарувчига сифат кўрсаткичларни бузганлиги ҳақида огоҳлантириш ёзиб қўйилади. Бундай огоҳлантириш мусобақанинг яқунларига ва маҳсулот сифати учун бериладиган мукофотнинг миқдорига жиддий таъсир кўрсатиши мумкин. Бригадамиз аъзолари телевизорни созлаш билан боғлиқ бўлган иш ҳажмини тўла бажаради, шунинг учун бутун бригаданинг ютуғи ишчининг индивидуал маҳорати ва малакасига боғлиқ. Бу, ўз навбатида, бригадада индивидуал мусобақа самарадорлигини оширади, шунга қараб ҳар бир киши ишига баҳо бериш мумкин. Бригадалар ўртасидаги мусобақа коллектив ҳар бир аъзосининг бригада меҳнати натижалари учун масъулиятини оширади. Бизнинг коллективимиздаги барча созловчилар ва слесар-йиғувчилар коммунистик меҳнат мактабида иқтисодий ўқишга тортилганлар, амалий малакани ошириш бўйича ҳам машғулотлар ташкил этилган.

Завод ветеранлари бизга бебаҳо ёрдам кўрсатишмоқда. Уларнинг ҳар бири тажрибали мураббий бўлиб,

ўзда тўплашган ижодий билимини, катта ишлаб чиқариш ва ҳаётий тажрибасини ёш ишчиларга ўргатишни ўзларининг ижтимоий бурчи деб биладилар. Мураббийларнинг цех совети ёшларнинг ўқиши, доимо тажриба алмаштириб туриши тўғрисида ғамхўрлик қилишни ўз зиммасига олди. Бу ишда заводнинг кўптиражли газетаси катта методик ёрдам кўрсатмоқда, унинг саҳифаларида «Сўз -- мураббийга» рубрикаси остида меҳнат ветеранлари ёшлар ўртасида олиб бораётган тарбиявий ишлари тажрибасини ўртоқлашадилар.

Бирлашмада мусобақанинг давомийлигига катта эътибор берилади. Деярли ҳар бир участкада махсус стенд жиҳозланган бўлиб, унда ҳар куни иш якуни кўрсатилади, шу куни маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топширишга ҳаммадан кўп эришган ишчиларнинг исм-фамилияси ёзилган рўйхат осиб қўйилади. Кўпчилик цехларда ахборот таблоси ўрнатилган бўлиб, унда ҳозирги фурсатдаги вақтга берилган топшириқ ва унинг худди ўша фурсат ичида аслида қанча бажарилганлиги кўрсатилади. Бу, сўзсиз, бригада ишининг ритмига ижобий таъсир кўрсатади, чунки ҳозирги дақиқада улардан қайси бири олдинда бораётганини, қайсиси графикдан орқада қолаётганини ҳамма билади.

Шундай қилиб, мусобақанинг бориши кунда ҳисобга олинади, унинг якуни эса умуман бир ойлик бўйича чиқарилади. Шу билан бирга, участка мастери, профгруппорг, комсорг ишчилар билан биргаликда бригада ва ҳар бир йиғувчи ишининг якунларини, яъни маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топширишни, топширилган телевизорлар сонини, технологик жараёнлар бузилиши ҳолларини, коллектив ҳар бир аъзосининг жамоатчилик ишидаги иштирокини таҳлил қилиб чиқишади. Ана шу маълумотлар бўйича бригадалар ва индивидуал мусобақа қатнашчилари ўртасидаги ғолиблар аниқланади. Мусобақада эгалланган ўринга мувофиқ мукофот тўлови миқдори ҳамда маънавий рағбатлантириш формалари белгиланади.

Ишда узилишга йўл қўйган, сифатсиз ишлаганлар ҳам сояда қолиб кетишмайди. Улар ҳақида «Молния» ларда ёзишади, йиғилишларда гапиришади. Аммо қолоқлар танқид қилибгина қолинмайди, ишларини яхшилаб олишлари учун уларга ҳар томонлама ёрдам берилади.

Бирлашмада ҳар бир ходим ишининг сифатига объектив баҳо берилишига катта эътибор берилди. Бу ишда хатонинг бўлмаслигида ҳозирги замон автоматлаштирилган контроль-ўлчов воситаларидан кенг фойдаланиш ёрдам беради. Маҳсулот сифатини бошқариш комплекс системаси шароитида маҳсулот параметри ҳақидаги ахборот иш жойидан ЭВМ га ўтказилади. Бу ерда у анализ қилинади ва нормадан чекиниш ҳоли юз берса, координация-ҳисоблаш марказидан алоқадор хизматга сигнал берилди, шу орқали шошилинч чоралар кўрилади. Тўпланиб бериладиган ахборот фақат маҳсулот сифатинигина эмас, балки коллектив меҳнатининг самарадорлигини, ҳар бир ходим меҳнатининг сифатини янада тўғрироқ баҳолаш имкониятини беради.

Маҳсулот сифатини бошқариш комплекс системаси шароитида социалистик мусобақанинг таъсирчанлигинда кўп жиҳатдан маънавий ва моддий рағбатлантиришнинг самарали системаси таъминланади. У бутун бригада ишининг натижаларига қараб рағбатлантириш миқдорини белгилашни кўзда тутди. Мукофот маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топшириш планлаштирилган дастлабки даражадан оширилганлик учун тўланади. Дастлабки даражадан ошириб топшириш проценти қанчалик юқори бўлса, мукофотнинг миқдори шунча кўп бўлади.

Қорхонанинг «Асосий ишлаб чиқариш цехлари ишчилар меҳнатининг сифатини баҳолаш» стандартини мисол тариқасида келтирамиз. У мана шундай тартибда баҳолашни белгилайди.

Ишчилар меҳнатининг сифати индивидуал бригадалар ва участкалар бўйича технологик жараёнларга қараб баҳоланади. Ишлаб чиқариш ишчилари ҳар бир ишчи, бригада, участка учун план шкалаларида кўрсатилган планлаштириш даражасининг (процентининг) бажарилишига қараб маҳсулотни ОТҚ га биринчи тақдимдаёқ топширишга эришилган даража (процент) асосида мукофотланадилар.

«Электрон» бирлашмаси турли категориядаги ходимлари мукофотининг максимал миқдори тариф ставкасига ёки ишбай иш ҳақига кўра 20 дан 40% ўртасида ўзгариб туради. Иккита йигув цехида ишбайчилар ишининг сифати маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топшириш индивидуал кўрсаткичларининг бажарилиши асосида баҳоланади.

Корхонанинг «Ишчилар, бригадалар, участкалар ва цехларни ўз-ўзини назорат қилишга ўтказиш» стандартида жумладан шундай дейилади:

1-цех бўйича маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ ОТК га топшириш процентига қараб мукофотлаш миқдорлари шкаласи

Маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ ОТК га топшириш проценти	Техник жиҳатдан асосланган нормаларда иш бажарилаганда ишбай ҳақдан тўланадиган мукофот % и:		
	100%	иш нормасини ошириб бажариш ҳар бир проценти учун	максимал мукофот тўлаш проценти
96 ва ундан паст	—	—	—
96,1 — 97,0	—	0,5	5
97,1 — 98,0	—	1,0	10
98,1 — 99,0	5	1,0	15
99,1 — ва юқори	10	1,0	20

Ўз-ўзини назорат қилишга ўтказилган ва ОТК ишонч қоғози бўйича шахсий тамга билан ишлаш ҳуқуқидан фойдаланаётган ишчиларга маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топшириш учун ушбу участкага белгиланган максимал процент мукофотдан ташқари қўшимча мукофот тўланади. Беш йилгача ўз-ўзини назорат қилиб ишлаган тақдирда унинг миқдори 5% ни, беш йилдан ўн йилгача ўз-ўзини назорат қилиб ишлаган тақдирда 10% ни ва ўн йилдан ортиқ ўз-ўзини назорат қилиб ишлаган тақдирда 15% ни ташкил этади (ишчининг ишбай ҳақи ёки унинг мавсумий иши тариф ставкасига кўра).

Ўз-ўзини назорат қилишга ўтказилган участкага «Ўз-ўзини назорат қилиш участкаси» байроқчаси осиб қўйилади.

Ўз-ўзини назорат қилишга ўтказилган цех бипосига кираверишда «цех ўз-ўзини назорат қилиб ишламоқда» деган транспорант ўрнатилади.

Агарда ишчилар тайёрлаган маҳсулотнинг нуқсонли ёки техник ҳужжатдан чекиниш аниқланган тақдирда маҳсулот тайёрланган вақтдан қатъий назар, нуқсон ёки чекиниш аниқланган ўша ой учун мукофот тўланмайди.

Бир йиллик иш якуни бўйича мукофот тўлашда ҳам иш сифати ҳисобга олинади. Бирлашмада амал қилувчи

низомида, чунончи, бир йиллик иш якунида социалистик мусобақа натижалари бўйича «Қўли гул мастер» фахрий унвон олишга муваффақ бўлган ишчиларга бериладиган мукофотни 25%, йил давомида «Қасби бўйича энг яхши», «Социалистик мусобақа ғолиби» номига муяссар бўлганлар, шунингдек йиллик тоишириқларини муддатидан илгари бажарганларга бериладиган мукофотни 10% ошириш кўзда тутилган. «Сифат аъло-чиси» белгиси билан мукофотланган ишчиларга бериладиган мукофотнинг миқдори 10 дан 25% гача оширилади.

Тўққизинчи беш йилликда бирлашма чиқарган қора-оқ телевизорларнинг ҳамма хили давлат Сифат белгиси олганлиги фактининг ўзи маҳсулот сифатини бошқариш комплекс системасининг самарадорлигидан гувоҳлик бериб турибди. «Электрон» бирлашмаси коллективи ўнинчи беш йилликда барча бўлинмалар иш сифатини янада ошириш вазифасини қўйган. Ўз-ўзини назорат қилиб ишловчилар сонини икки минг кишига, бригадаларни 40 тагача, участкалари 18 тагача етказиш белгиланган. Сифат аълочилари сонини 20% ошириш мўлжалланган. Беш йиллик охирига келиб корхона бўйича иш сифати коэффициентини умуман 0,95 гача ошириш, ҳамма маҳсулотни эса фақат давлат Сифат белгиси билан чиқариш белгиланган.

4. Меҳнат активлиги — юксак самарадорлик ва сифат гарови

(«В. И. Ленин номидаги Минск трактор заводи» бирлашмаси тажрибаси)

Белоруссия корхоналарида ўнинчи беш йилликнинг бошидан бошлаб «Аниқ—ритм, юксак—суръат, аъло—сифат» шиори остидаги ҳаракат кенг ёйилди. Бу шиорда мусобақалашаётганларнинг маҳсулотнинг фақат сон жиҳатдан ўсиши тўғрисидагина эмас, балки унинг сифати, ишлаб чиқариш самарадорлигини жиддий равишда ошириш тўғрисида гамхўрлик қилишлари ўз ифодасини тошган. Ишнинг аниқлигига, ритмлилигига, чиқарилаётган маҳсулот ҳажмининг аъло сифат билан узлуксиз ўсиб боришига эришиш учун ишлаб чиқариш жараёнларида барча звеноларнинг уюшқоқлигини, бошқариш

ишида меҳнаткашларнинг актив иштирокчили таъминлаш зарур. Ҳаракатнинг актив қатнашчиларидан бири— «В. И. Ленин номидаги Минск трактор заводи» бирлашмасининг тажрибаси шундан яққол далолат бериб турибди.

Минск тракторсозлари коллективи лойиҳа қувватларидан ўзиб кетиб, тракторлар чиқариш ва меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича тўққизинчи беш йиллик топширигини муддатидан олдин бажарди. Л. И. Брежневнинг табрикномасида бирлашма коллективи меҳнатига юксак баҳо берилади. Унда, жумладан, шундай дейилади: «Минск трактор заводлиларининг юқори сифатли ва пишиқ-пухта қишлоқ хўжалик техникаси чиқаришни кўпайтириш, янги, янада қудратли ҳамда замонавий тракторларни ишлаб чиқаришни ўзлаштиришдаги ажойиб меҳнати партия аграр сиёсатини тажрибада амалга оширишга қўшилган салмоқли ҳисса ҳисобланади».

Бирлашма коллективи ўзининг ўнинчи беш йиллик муқобил планида ҳам катта вазифалар қўйди. Бош конвейердан 430 мингдан ортиқ «Белорусь» маркали янада қудратли тракторлар чиқарилади. Бирлашма коллективи беш йиллик муқобил планида топшириқдагига қўшимча равишда 3000 трактор чиқаришни мўлжаллаган. Шу билан бирга тежаб қолинган материаллар ҳисобига ҳар йили кам деганда икки юз машина чиқариш белгиланган. Коллективнинг муқобил плани халқ истеъмом моллари чиқаришни 1,7—2 баробар кўпайтиришни ҳам кўзда тутди. Муқобил плани ҳисобга олганда ўнинчи беш йилликда ишлаб чиқариш ҳажми умуман 25 процент оширилади, унинг ўсишининг ўндан тўққиз қисми меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига таъминланади.

Бирлашма коллективи ўз мажбуриятини муваффақиятли бажармоқда. Шунини таъкидлаш керакки, беш йилликнинг биринчи йилида ҳам, иккинчи йилда ҳам бирлашмада ишдан ташқари вақтда ишлашга эҳтиёж бўлмади. Бу ерда маҳсулот чиқаришнинг бир кеча-кундузлик, ўн кунлик ва ойлик графикларига қатъий амал қилинади. «Белорусь» маркали серияли тракторларнинг ҳамма хилларига давлат Сифат белгиси берилган. Эришилган ютуқлар—коллектив меҳнати активлигининг реал мужассамн, КПСС Марказий Комитетининг «Минск трактор заводи партия ташкилотининг ишлаб чиқа-

риш ва меҳнат коллективи ижтимоий-сиёсий активлигини ошириш бўйича иши ҳақида» 1972 йил 21 январда қабул қилган қарорини бажариш юзасидан партия комитети, завод комитети ва маъмурият амалга оширган катта ташкилотчилик ишининг натижасидир.

Ҳозирги вақтда, 1972 йилда бу қарор қабул қилинган пайтда бўлгани каби, тракторсозларнинг учтасидан бири эмас, балки иккитасидан бири завод жамоатчилиги ташкилотларининг активи ҳисобланади, доимий ҳаракатдаги ишлаб чиқариш йиғилишларида, иқтисодий таҳлил жамоатчилиги бюрolari, меҳнатни нормалаш, жамоатчилиги конструкторлик бюрolari, новаторлар, мураббийлар совети ва ишлаб чиқаришни бошқаришнинг бошқа жамоатчилик формалари ишида бевосита актив иштирок этади.

Коллективда меҳнаткашларнинг ўнлаб хилма-хил ижодий уюшмаларни актив ишлаб турган шароитда, уларнинг куч-ғайратини ўзаро аниқ ҳаракатини завод бошқармасининг тегишли бўлимлари ва хизматлари билан координациялашни таъминлаш муҳимдир. Бош завод ва унинг филиаллари партия комитети, завод комитети ва маъмурияти бу масалага катта эътибор бермоқдалар. Бу ерда меҳнат коллективларида гоёвий-тарбиявий ишларни планлаштиришнинг барқарор комплекс системаси юзага келган. Унинг асосида меҳнаткашларни гоёвий-сиёсий ва иқтисодий тарбиялашнинг беш йиллик комплекс плани ҳамда жамоатчилиги ташкилотларининг ойлик плани ётади. Бу планлар маъмурият, жамоатчилик ташкилотлар ва меҳнаткашларнинг ижодий бирлашмалари фаолиятларини координациялаш, уларнинг активлигини, самарадорлик ва сифатини ошириш учун курашнинг ягона оқимига йўналтиришга ҳам ёрдам беради. Ишчиларнинг иқтисодий фаолиятга актив иштирок этиши, бир томондан, самарадорлик ва сифатни кескин ошириш учун жуда катта имкониятлар очиб беради, иккинчи томондан эса, маъмурият ва жамоатчилиги ташкилотларидан ишчилар, меҳнат коллективлари ижодкорлигини ривожлантириш учун зарур шароит яратиб беришни талаб қилади.

Планларда амалга оширилиши лозим бўлган тадбирлар ифодаланади, уларни бажариш муддатлари ва конкрет бажарувчиларни кўрсатилади. Перспектив комплекс план гоёвий-тарбиявий ишнинг тўртта асосий йў-

налишини кўзда тутадн: оммавий-сиёсий, ишлаб чиқариш-меҳнат активлигини ривожлаштириш, сиёсий ва иқтисодий ўқувни ташкил қилиш, тарбиявий-профилактика ва оммавий спорт иши.

Ҳозирда 2081 кишидан, шундан 1330 таси ишчидан иборат сайланган цехлар ва завод доимий ҳаракатдаги ишлаб чиқариш кенгашлари бошқаришнинг ҳақиқий коллектив органлари бўлиб чиқмоқда. ПДСП нинг таклифи билан тўққизинчи беш йилликда 386 та тадбир ўтказилди ва у 1,6 миллион сўмлик иқтисодий самара берди. ПДСП ўнинчи беш йилликда янада активроқ ҳаракат қилмоқда. Ишлаб чиқариш резервларини қидириб топишда, самарадорлик ва сифат учун курашда иқтисодий таҳлил жамоатчиликлари бюроси (ОБЭА), техник нормалаштириш жамоатчиликлари бюроси (ОБТН) муҳим роль ўйнамоқда. Фақат техник нормалаштириш жамоатчиликлари бюраларининг ўзи ўз сафига 300 дан ортиқ кишини бирлаштирганлигини қирқта иқтисодий таҳлил жамоатчиликлари бюралари ишида 339 киши қатнашаётганлигини айтиб ўтиш kifоядир. Унинчи беш йилликнинг биринчи йилида ОБЭА аъзолари тўрт юзга яқин тадбир ўтказдилар ва бундан 231,9 минг сўм тежаб қолинди.

Масалан, 5-механика цехида ОБЭА иши қандай ташкил этилганлиги ҳақида электр пайвандчилар бюросининг раиси Израиль Семенович Целеичук шундай ҳикоя қилади:

— Бизнинг цех жамоатчиликлари иқтисодий таҳлил бюроси составида 13 киши бўлиб, уларнинг 7 таси ишчи ва 6 таси инженер-техник ходимлардир. Булар фрезерчилар, наладчиклар, мастерлар, технологлар, экономистлар. Биз ўз ишимизда кенг активга таянамиз, бу жамоатчи экономистлар доирасини анча кенгайтиради. Тажриба кўрсатганидек, ОБЭА ишининг самарадорлиги кўп жиҳатдан тадбирлар плани қанчалик ўйлаб тузилганига боғлиқ. ОБЭА фаолиятини планлаштириш — меҳнаткашларни ишлаб чиқаришни бошқаришга тортишнинг энг муҳим факторларидан биридир. Ана шу босқичда ишчилар ва ИТР таклифлари ўрганилади, фақат у ёки бу ташкилий тадбирларни ўтказишигина эмас, балки технологик ва техник янгиликларни жорий қилиш ҳам белгиланади. Чунончи, бюронинг таклифи билан ювиш машиналарини модернизациялаш белгиланади, буни амалга ошириш натижасида ёқилғи энергияси ва

ёрдамчи материаллари жиддий равишда тежаб қолиш таъминланади.

Фақат иккита таклифнинг — фильтр конструкцияси ва пар ўтказиш қурилмасини ўзгартириш таклифини жорий қилинганлигининг ўзи йилига 1100 сўмни тежаб қолишни таъминлади. Беш йиллик бошлангандан бери ОБЭА тавсияси бўйича 29 тадбир жорий қилиниб, 4600 сўм иқтисодий самара олинди. Уларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда цехнинг барча ходимлари амалий равишда у ёки бу даражада қатнашишди. Бу меҳнаткашларнинг ўз ишлаб чиқаришларини бошқаришга реал иштирок этишларининг мисолларидан биридир.

Бирлашмада доимо ўтказиб туриладиган иш тажрибасини алмаштириш бўйича семинарлар, шунингдек меҳнаткашлар жамоатчилиги ижодий бирлашмаларининг кўрик-конкурслар ишида қатнашиб туришлари техник нормалаш жамоатчилиги бюроси сингари иқтисодий таҳлил бюросига ҳам катта амалий ёрдам кўрсатади. Бундай кўрик-конкурслар улар ишига илғор ишчилар ва мутахассислар янги отрядларини жалб этишга ёрдам беради.

Бирлашмада самарадорлик ва сифат резервлари жамоатчилиги кўриклари тобора оммавий тус олмоқда. Чунончи, 1976 йилда шундай кўрикларда 10 мингдан ортиқ киши қатнашди. Ишлаб чиқаришни такомиллаштиришга, меҳнат шаронти ва меҳнат муҳофазасини яхшилашга, моддий ва меҳнат ресурсларини тежашга қаратилган 3200 таклиф берилган эди. Жорий қилинган таклифлардан олинган иқтисодий самара 2,6 миллион сўмни ташкил этди, бу эса 1975 йилдагига нисбатан 20 процент кўпдир. Беш йилликнинг иккинчи йилида жамоатчилиги кўриклари кўп фойда келтирадиган равишда янада аниқроқ мақсадларга қаратиб олиб борилмоқда.

Ўз сафида бир ярим мингдан ортиқ кишини бирлаштирган халқ назоратчилари отряди бирлашманинг бош заводида ҳам ва унинг филиалларида ҳам самарадорлик ҳамда сифатни ошириш масалаларини ҳал этишда катта роль ўйнамоқда. Халқ назоратчилари ёрдами билан 1977 йилнинг фақат биринчи кварталда вагонларнинг пландагидан ташқари бекор туриб қолишига тўла барҳам берилганлиги фактининг ўзи улар фаолиятининг унумдорлигидан далолат беради.

Мураббийларнинг оммавий ҳаракатида ҳам ташаббускорлик ва ижодий активликнинг ўсиши кенгайиб бор-

моқда. Ҳз сафига 850 кишини бирлаштирган мураббийлар советлари уларнинг фаоллигини координациялаштиради. Булар — ишлаб чиқариш новаторлари, меҳнат ветеранларидир. Ёшларни тарбиялашда, уларнинг касб маҳоратини оширишда ветеранларнинг ҳиссаси каттадир. Бу ерда жуда кўп ҳақиқий ишчи династиялари қарор топган. Бу ҳақда темирчи Владимир Куприянович Наркевич мана нималар дейди:

— Минск трактор заводида минглаб меҳнат ветеранлари бор. Кўплаб цехлар ва бўлимларда ўғиллар ва қизлар ўз оталари ҳамда оналари билан, кўп ҳолларда эркаклар хотинлари, хотинлар эрлари билан бирга ишлашади. Булар орасида, масалан, старший мастер Федор Иосипович Бедулин оиласининг беш аъзоси, мастер Василий Антонович Круковский оиласининг уч аъзоси, Константин Сергеевич Максименко оиласининг уч аъзоси ва жуда кўплаб менинг ҳамкасб ўртоқларим жонажон Минск тракторсозлари коллективида ишлашади. «Жонажон коллективда» деб муболағасиз айтяпман. Мен учун ҳам, биз билан бундан 31 йил илгари заводга келганлар учун ҳам, кейинроқ келганларнинг кўпчилиги учун ҳам у шундай бўлиб қолди, бошқача бўлиши мумкин ҳам эмас. Уша вақтда, ўттиз йил илгари завод эндигина қурилаётган эди. Кечаги партизан бўлган мен ҳам қурувчи бўлиб қолдим. Ҳозирда бешинчи разрядли темирчи бўлиб ишлайман, кўпгина турдош касбларни ўрганиб олганман. Менинг деярли барча оила аъзоларим мен билан бирга меҳнат қилишмоқда: хотиним Леокадия, уч ўғлим — Евгений, Михаил ва Григорий, қизим Галина ва иккита келиним — иккала Софьялар. Ҳаммаси бўлиб етти киши! Менга, отага уларнинг ҳаммаси ўз ишининг устаси эканликлари, айтганларидек, ақл-идрок билан ишлаётганликлари, ишчилик шарафини муқаддас деб билаётганликлари ёқимли бир ҳолдир.

Шуниси ҳам муҳимки, уларнинг барчаси коллективнинг ижтимоий ҳаётида, ишлаб чиқаришни бошқаришда актив қатнашишади: Григорий, масалан, цех ОБЭАсининг аъзоси, Михаил — мураббий, завод комитети ҳузурдаги меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссия аъзоси, Софья Петровна ҳам цех касаба союз комитетининг активисти. Ҳа, бундан бошқача бўлиши мумкинми? Бизнинг тракторсозлар коллективида жамоатчилик ишидан четда қолиш — коллективнинг ёмон

аъзоси бўлиш демакдир, чунки меҳнаткашларнинг активлиги ва коллективнинг стабиллиги — бу «МТЗ»нинг анъанавий ўзига хос томонидир. Биз, меҳнат ветеранлари ҳам ана шу анъаналарни кучимиз етганча қўллаб-қувватлаб, ишчиларнинг муносиб ворисларини ана шу руҳда тарбиялашга ўз ҳиссамизни қўшмоқдамиз.

Бирлашмада меҳнаткашларнинг сиёсий ва иқтисодий таълим олиши юксак самарадорлик ва иш сифати учун мусобақанинг ўзаги эди ва шундай бўлиб қолади. Масалаи, бу ерда тўққизинчи беш йилликда иқтисодий умумтаълим амалда амалга оширилганлиги факти бирлашмада, иқтисодий таълимнинг доираси қапақалигидан далолат бериб турибди. Шу сабабли ўнинчи беш йиллик плани ана шу шароитни ҳисобга олиб тузилган. Жумладан, унда биринчи цикл курси бўйича ўқишни тамомлаш, «Иқтисодий билим асослари» курсини фақат ёш ишчилар учун ўргатишни кўзда тутиш белгиланган. Ишчиларни «Социализм ва меҳнат» курси бўйича ўқишга тўла жалб этиш плаилаштирилган, 1977/78 ўқув йилида бу курсни тамомлаганлар «Ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш илғор тажрибаси» курсини ўрганишга киришадилар.

Шундай қилиб, ўнинчи беш йилликда, заводга янги келганларни ҳам қўшганда, амалда барча ишчилар иқтисодий таълимга жалб этилади.

Минск тракторсозларининг ишлаб чиқаришни бошқаришда, технологияни ва ишлаб чиқаришни такомиллаштиришда актив иштирок этиши бирлашма коллективига ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини ошириш вазифаларини муваффақиятли ҳал этиш «Аниқ — ритм, юксак — суръат, аъло — сифат» шнори остида мусобақалашаётган коллективларнинг олдинги сафида бориш имкониятини беради.

САМАРАДОРЛИК ВА СИФАТНИ ОШИРИШНИНГ ХЎЖАЛИК ҲИСОБИ МЕТОДЛАРИ

1. Мусобақа ва хўжалик ҳисоби методларининг ривожланиши

Юксак самарадорлик ва сифатни таъминлаш социалистик хўжаликни бошқариш методларини такомиллаштиришни таъминлашни талаб қилади. ҚПСС Марказий Комитетининг партия XXV съездига Ҳисобот докладидида экономикани, бутун хўжалик механизмини бошқаришни яхшилаш ҳозирги даврда совет экономикасини ривожлантиришнинг асосий проблемалари қаторида тилга олинди.

Утган бобларда ишлаб чиқариш самарадорлиги ва маҳсулот сифатини ошириш — комплекс вазифа эканлиги ҳақида тўла айтиб ўтилди. Уни ҳал этиш учун хўжалик фаолиятининг ҳамма томонларини яхшилаш учун комплекс кураш олиб бориш лозим. Бу курашда тажриба кўрсатганидек, социалистик хўжаликни бошқариш методларидан комплекс фойдаланиш ҳам зарурдир.

Совет ҳокимияти йилларнда планлаштириш ва ҳисобга олиш, хўжалик ҳисоби, социалистик мусобақа сингари социалистик хўжаликка раҳбарлик қилиш методларининг буюк ҳаётий кучи яққол намоён бўлди.

В. И. Лениннинг асарларида хўжаликни бошқаришнинг социалистик методлари биринчи марта ҳар томонлама асослаб берилган эди. Хўжалик қурилиши тажрибасида улар янги мазмун билан тўхтовсиз бойиб бормоқда. Партия томонидан белгиланган мақсадларга эришиш, халқ хўжалигини давлат планларини муваффақиятли амалга ошириш учун улардан мувофиқлаштириб фойдаланиш жуда муҳимдир.

Агарда шундай мувофиқлаштириш бўлмаса, табиийки, турли хил методлар ҳаракатининг самараси камаяди. Шундай ҳам бўладики, масалан корхонанинг иш жойларида ва ишлаб чиқариш бўлинмаларида яхши планлар ҳамда социалистик мажбуриятлар ишлаб чиқиш уларни бажаришнинг боришини ҳисобга олиш ва назорат қилишнинг аниқ қўйилиши билан мустаҳкамланмайди. Юксак самарадорлик учун курашда яхши ютуқларга эришилган илғор коллективларда планлар ва мажбуриятларнинг бажариллишини оператив равишда ҳисобга олиш ҳамда назорат қилиш методларидан оқилona фойдаланилмоқда. Бу камчиликларни ўз вақтида очиб ташлаш, янги резервларни қидириб топиш ва ҳаракатга келтириш, ишлаб чиқаришнинг ритмли боришини таъминлаш имкониятини бермоқда.

Юқорида планлаштиришни мусобақа билан органик боғловчи муқобил планларнинг жуда катта самараси ҳақида гапирилган эди. Муқобил планлаштириш оммавий равишда ривожланишига қадар планлаштириш тажрибаси маҳсулот чиқариш ҳажми бўйича ҳам ва иқтисодий кўрсаткичлар бўйича ҳам план топшириқлари корхонанинг реал имкониятларига нисбатан ҳам одатда анча кам белгиланарди (бахтга қарши бу ҳозир ҳам баъзи корхоналарда учраб туради). Қамайтирилган бундай планлар тасдиқлангандан кейин уларни анча ошириб бажариш бўйича мажбуриятлар қабул қилинарди.

План ва мажбуриятларни сунъий равишда бундай бўлиш, тажриба кўрсатаётганидек, ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатига салбий таъсир кўрсатади. Маҳсулотни пландан ортиқ чиқариш кўпинча унга бўлган реал талаб билан, турдош корхоналар имкониятлари билан, моддий ресурсларнинг бор-йўқлиги билан боғланмас эди. Бундай маҳсулотлар қимматга тушар ва кўпинча шошма-шошарлик билан анча паст сифатли қилиб чиқариларди.

Давлат план топшириқларини ва коллективнинг қўшимча мажбуриятларини ўз ичига олган муқобил планлар планлаштириш босқичида ишлаб чиқариш резервларини ҳисобга олиш, оширилган планларни истеъмолчилар ва турдош корхоналар билан келишиб олиш, уларни ташкилий-техник тадбирлар билан мустаҳкамлаш имкониятини беради. Бу бутун йил, бутун беш йил-

лик давомида ритмлий, самарали ишлаш учун имконият яратиб беради. Меҳнат коллективларининг ютуғини тўғри кўрсатиш учун ҳисоблаб чиқишда коллектив томонидан давлат плани қандай бажарилганлиги ва муқобил планларга киритилган қўшимча мажбуриятлар қандай бажарилганлиги кўрсатилади. Муқобил планларга киритилган мажбуриятлари бажарилганлиги учун корхонанинг моддий рағбатлантириш фондига тушадиган ҳисса икки марта кўпайтирилган норматив бўйича амалга оширилади. Демак, муқобил плапларни бажарган корхона ва бирлашмаларнинг ходимлари оширилган миқдорда мукофот олиш имкониятига эга бўладилар. Бу коллективларнинг ишлаб чиқариш самарадорлигининг янада юксак даражасига эришишда планлаштириш ва ҳисобга олишни, мусобақа ва хўжалик ҳисобини ишнинг кўзини билиб бирга қўшиб олиб боришнинг яққол мисолларидан биридир.

Юксак самарадорлик ва сифат учун курашда иқтисодий дастаклардан фойдаланиш, хўжалик ҳисоби муносабатларини мустаҳкамлаш зарур. Партия XXV съезди тасдиқлаган «1976—1980 йилларда СССР халқ хўжалигини ривожлантиришнинг Асосий йўналишлари»да «Хўжалик ҳисобининг, молия ва кредитнинг ишлаб чиқаришни ривожлантиришга, хўжалик юритишнинг сифат кўрсаткичларини яхшилашга, унумсиз харажатлар ва нобудгарчиликларни камайтиришга, давлат даромадларини кўпайтиришга таъсири кучайтирилиши» зарурлиги ҳақида гапирилади.

Илғор корхоналарнинг тажрибаси шуни яққол кўрсатиб турибдики, бригадалар, участкалар ва цехлар ишининг юксак самарадорлиги ҳамда иш сифати учун мусобақанинг ютуқларини ички хўжалик ҳисобининг аниқ системасисиз, улар фаолиятини доимий равишда иқтисодий таҳлил қилмай туриб аниқлаш амри маҳолдир. Шу билан бирга, ҳар бир бўлинма учун планли кўрсаткичларнинг хўжалик ҳисоби системаси белгиланади, шулар асосида қилинган сарф-харажат ва эришилган натижаларга баҳо берилади, коллективларни моддий рағбатлантириш ҳажмлари аниқланади. Планларда ва ҳисобга олишда, коллективларнинг фаолиятига баҳо бериш ҳамда иқтисодий рағбатлантиришда таққослаш кўрсаткичлари бирлигини таъминлаш жуда муҳимдир. КПСС Марказий Комитети ва СССР Министрлар Со-

Истининг «Саноат корхоналари ва қурилиш ташкилотлари ишлаб чиқариш участкаларининг мастерлари ролини янада ошириш чоралари тўғрисида»ги қарорида министрликлар ва идораларга бошқа тадбирлар билан бир қаторда алоқадор марказий ва республика касаба союз комитетлари билан биргаликда ишлаб чиқариш участкаларида хўжалик ҳисоби илгор тажрибасини кенг жорий қилиш ва соҳаларнинг ўзига хос томонларини ҳисобга олиб, план топшириқларини муваффақиятли бажариш мақсадида 1977 йилги хўжалик ҳисобини ташкил қилишни такомиллаштириш, участкаларда тежамкорлик режими ва ишлаб чиқариш рентабеллигини оширишни кучайтириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш ҳамда жорий этиш таклиф қилинди.

Кейинги йилларда корхоналарнинг илгор бригадалари, коллективлари ташаббуси билан самарадорлик ва сифат учун мусобақанинг хўжалик ҳисоби методлари юзга келди ҳамда кенг қўллаб-қувватланди. Бундай методлар юксак самарадорлик учун ҳаракатига анча кўзга кўринарли ва таъсирчанли характер бахш этади, ҳар бир бригада ва участка коллективи фаолиятини ҳисоблаб чиқиш, таққослаш, таҳлил қилиш имкониятини беради. Меҳнаткашлар оммавий иқтисодий таълимининг ривожланиши, ишчиларнинг иқтисодий билим асосларини эгаллашлари ва ишлаб чиқаришни бошқаришда иштирок этиш учун улардан фойдаланилиши ҳам кўп жиҳатдан бунга ёрдам берди.

План ва иш натижаларининг хўжалик ҳисоби кўрсаткичлари, меҳнатга ҳақ тўлаш, коллективни моддий рағбатлантириш билан мустаҳкам алоқаси мусобақа хўжалик ҳисоби методларининг ўзига хос томони ҳисобланади. Бу ерда хўжалик ҳисоби ишчилар ва ишлаб чиқариш коллективларига иқтисодий талаб системаси сифатида қатнашади.

Ишловчилар сонини камайтирган ҳолда ишлаб чиқариш, меҳнат ва иш ҳақи системасини такомиллаштириш орқали маҳсулот чиқаришнинг Шчекино методи хўжалик ҳисобига шундай ёндашишнинг яққол кўриниши бўла олади. Шчекино химикларининг ташаббуси бошқа кўплаб корхоналар коллективлари томонидан қарши олинди ва ривожлантирилди.

Н. А. Злобин бошлиқ москвалик қурувчилар бригадаси ташаббускор бўлиб чиққан бригада пудрат методи

самарадорлик ва сифат учун мусобақасига кўпгина янгиликлар киритмоқда. Бригада хўжалик ҳисобининг бу янги формаси ишлаб чиқаришнинг турли соҳаларида— қурилишда, автомобиль транспортида, ўрмон хўжалигида, нефть чиқарувчи бригадаларнинг пармалаш ишида ва машинасозлик заводларининг цехларида кенг қўлланилмоқда. Илғор ишчилар группаси — хўжаликни бошқаришнинг бу самарали методини жорий қилиш ташаббускорлари меҳнатда жуда катта ютуқларга эришганликлари учун Давлат мукофотига сазовор бўлдилар.

Бобнинг навбатдаги бўлимларида Шчекино методи ва бригада пудрат методларини муваффақиятли қўлланаётган илғор коллективлар тажрибаси ҳақида ҳикоя қилинади.

2. Шчекино методининг самараси

Шчекино методи Тула областидаги Шчекино химия комбинатида (ҳозирда «Азот» ишлаб чиқариш бирлашмаси) иқтисодий эксперимент ўтказиш жараёнида шаклланди. Бу экспериментнинг мақсади ишлаб чиқариш бўлинмалари фаолиятига баҳо беришда хўжалик ҳисоби асосида ёндашишдан фойдаланиб, рағбатлантиришнинг алоҳида системасини қўллаб, комбинат коллективда меҳнат унумдорлигини ошириш резервларини қидириб топиш ва фойдаланишдан катта манфаатдорлик юзага келтириш эди.

Меҳнат коллективларида планлаштиришни такомиллаштиришга, меҳнатни ташкил қилишга ва моддий рағбатлантиришга комплекс ёндашишни тарбиявий ишларни яхши уюштириш билан бирга қўшиб олиб бориш Шчекино методининг асосини ташкил этади.

Шчекино химиклари ўз олдларига бутун коллективнинг эътиборини ишловчилар сони оз бўлгани ҳолда меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига ишлаб чиқариш ҳажминини кўпайтириш вазифасини қўйдилар. Бунинг учун ҳар бир ишлаб чиқариш ва цех олдига меҳнат ресурсларидан янада самаралироқ фойдаланишни планли равишда қидириб топиш ва ишга тушириш имкониятини берадиган бошқа кўрсаткичлар қатори ходимларнинг сони, меҳнат унумдорлигини ошириш ва иш ҳақи фонди бўйича топшириқлар белгиланди. Резервларни қидириб то-

иш ва фойдаланишни рағбатлантириш учун рағбатлантиришнинг маълум системаси ҳам яратилди.

Комбинат коллективни эксперимент ўтказиш йилларида ишлаб чиқаришнинг барча резервларидан фойдаланиш ва биринчи навбатда меҳнат унумдорлигини оширишга эришиш учун курашнинг мукамал системасини ишлаб чиқди. Бу системанинг қўлланилиши катта иқтисодий самара берди.

Комбинат коллективининг меҳнат унумдорлиги ўсиши ҳисобига ишлаб чиқариш ҳажминини ошириш ишининг асосий йўналишига шулар кирди: прогрессив нормативларни ишлаб чиқиш ва жорий этиш, касб ўриндошлиги, хизмат қилиш звеносини кенгайтириш, кўп меҳнат талаб қиладиган ишларни механизациялаш ва асбоб-ускуналарни модернизациялаш, бошқариш структурасини такомиллаштириш, завод хизматини марказлаштириш, коллективда тарбиявий ишлар ва моддий рағбатлантириш системаси.

Меҳнат унумдорлигини ошириш резервларини қидириб топиш ва фойдаланиш бўйича планли ишлаш учун *прогрессив нормативларни ишлаб чиқиш ҳамда жорий қилиш* база бўлиб хизмат қилади. Эксперимент жараёнида ишловчилар сонининг нормативлари ва унга тўланадиган ҳақни асослашга айниқса кўп эътибор берилди. Эксперимент бошланишида комбинатда ишчиларнинг фақат 20 процентигина техник жиҳатдан асосланган меҳнат нормаларига тортилган эди. Ишлаб чиқаришнинг барча участкаларида иш вақтидан фойдаланишни синчиклаб таҳлил қилиб чиқиш, техника имкониятларини ўрганиш талаб қилинарди. Бунинг учун барча цехларда нормалаштириш жамоатчиликлари бюрolari ташкил этилди. Улар иш кунини суратга олиш, хронетраж кузатишлар олиб бориш ишларини кенг фронт бўйлаб олиб боришди. Ҳар бир иш жойини кам деганда амалда уч марта суратга олинди. Бутун коллектив ишининг техника-иқтисодий кўрсаткичлари синчиклаб ўрганиб чиқилди. Комбинатнинг илмий-тадқиқот лабораторияси йиғилган материаллардан фойдаланиб, уларни умумлаштирди ва меҳнатни ташкил қилиш ҳамда нормалаштириш бўйича конкрет таклифлар киритди.

Ҳозирги вақтда Шчекино комбинатида ишчиларнинг 80 процентдан кўпроғи техник жиҳатдан асосланган нормалар билан қамраб олинган.

Прогрессив нормативларни ишлаб чиқиш ва жорий этишда ишлаб чиқариш новаторлари бўлган ишчилар актив иштирок этганликларини кўрсатиб ўтиш жуда муҳимдир.

Тажриба кўрсатганидек, комбинат шароитида меҳнат унумдорлигини ошириш учун *касб ўриндошлиги, хизмат қилиш зонасининг кенгайтирилиши* ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлди. Ишчиларнинг резервларни қидириб топиши худди ана шу йўналиш орқали борди. Касб ўриндошлиги ва хизмат қилиш зонасининг кенгайтирилиши имкониятларни аниқлаш бўйича ижодий гуруҳлар тузилди.

Касб ўриндошлиги, хизмат қилиш зонасининг кенгайтирилиши ходимлар малакасининг даражаси билан бевосита боғлангандир. Комбинатда ишчиларнинг умумтаълим даражаларини ва малакаларини оширишга эиг зўр эътибор берилмоқда. Кадрларнинг ўқуви плап бўйича ўтмоқда, плаида у ёки бу ходим қаерда ва айнан нимага ўқиши кераклиги, ўқиб бўлгандан кейин қандай касбда ўриндошлик қилаолиши мумкинлиги аниқ кўрсатиб қўйилади.

Комбинатда *кўп меҳнат талаб қиладиган ишларни механизациялаш ва асбоб-ускуналарни модернизациялашнинг* кенг программаси ишлаб чиқилган эди. Бу қўл кучи билан қилинадиган ва огир меҳнат ҳажмини жиддий равишда қисқартириш, механизмлардан тўлароқ фойдаланиш ҳамда ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш даражасини кескин ошириш имкониятини берди.

Экспериментни амалга ошириш давомида *ишлаб чиқаришни бошқариш структураси* такомиллашди. Масалан, 1-сонли аммиак ишлаб чиқаришда аввало бешта цех ўрнига учта цех қуришди, кейин уни метанол ишлаб чиқариш билан бирлаштиришди ва яна бир қанча цехни мустаҳкамлашди. Бу тадбир ишлаб чиқаришни бошқаришни осонлаштиради, маъмурий-бошқариш аппаратини қисқартиришга олиб келди.

Завод хизматини марказлаштириш катта самара берди. Масалан, ремонт хизматини, шунингдек контроль ўлчов приборлари ва автоматикани марказлаштириш изчиллик билан олиб борилди. Шунинг ўзи асосий ишлаб чиқаришда фойдаланиш учун юзга яқин кишини озод қилиш имкониятини берди. Ремонт бригадалари цехлар составидан чиқарилди ва марказлаштирилди. Ягона ме-

ханика устахоналари, солиштирма ишлар участкалари, химия аппаратларини ремонт қилиш бўйича ихтисослаштирилган группалар ташкил қилинди.

Комбинатнинг партия, касаба союз ва комсомол ташкилотлари катта *тарбиявий иш* олиб бордилар. Улар ҳар бир ишчи, инженер, техник ва хизматчи қўйилган вазифаларнинг маъноси ҳамда аҳамиятини чуқур тушунишларини ва уларни ҳал этиш йўлларини аниқ кўра билишларини ўз мақсадлари қилиб қўйишди. Меҳнат унумдорлигини суръатларини ўстириш бўйича чораларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда бутун коллективнинг иштирок этганлигигина ўтказилаётган экспериментнинг ютуғини таъминлади.

Ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш билан боғлиқ бўлган масалалар системали равишда мажлислар, ишчилар, ишлаб чиқариш йиғилишлари, иқтисодий конференциялар муҳокамасига қўйиб борилди. Цехлар ва ишлаб чиқаришда техника тараққиётига кўмаклашувчи комиссиялар, новаторлар советлари, иқтисодий таҳлил ва нормалаштириш бюрolari ташкил этилди, ишлаб чиқариш резервларининг жамоатчилик кўриги системали ўтказиб турилди. Иқтисодий билимни оширишга алоҳида эътибор берилди. Буларнинг ҳаммаси меҳнаткашларни меҳнатни ташкил қилиш илгор методларини жорий қилиш ва мавжуд камчиликларга барҳам бериш ишига кенг жалб этиш имкониятини берди.

Комбинатда СССР Госкомтруди рухсати билан янги *моддий рағбатлантириш системаси* жорий қилинган эди. Бу системанинг шартларидан бири — корхонага бир қанча йилга стабиль планли иш ҳақи фонди белгилаш эди. Эксперимент шартига кўра иш ҳақи фондидан тежаб қолинган маблағ комбинат ихтиёрида қолади (дастлаб ҳаммаси, кейинчалик эса унинг маълум қисми) ва бутун коллектив тўғридан-тўғри манфаатдор бўлган хўжалик ҳисобини вужудга келтиришга ва ишловчилар сони кам бўлгани ҳолда ҳар бир ходимнинг маҳсулот чиқариш ҳажмини оширишига сарфланади.

Моддий рағбатлантириш системаси ишловчилар сони кам бўлгани ҳолда бажарилган иш натижаларидан ҳосил бўладиган иш ҳақи фонди тежами ҳисобига касб ўриндошлиги учун тўланадиган тариф ставкалари (тариф билан белгиланган иш ҳақи) ва маошларга 30% гача қўшимча ҳақ тўлашни жорий қилишни, хизмат қилиш

зонасини кенгайтириш ва бажарилаётган ишнинг ҳажминини кўпайтиришни, шунингдек меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича ташкилий-техник тадбирларни ўтказганлик учун бир йўла рағбатлантиришни кўзда тутди.

Комбинатда иқтисодий эксперимент кучайиб кетди, меҳнат унумдорлигини ўстириш мусобақасининг янги методлари бутун коллективнинг мулки бўлиб қолди. Янги методнинг таъсирини ҳамма ерда кўриш мумкин эди.

Тўққизинчи беш йиллик зарбдори, старший аппаратчи Вячеслав Матвеевич Қожухов иқтисодий экспериментнинг бориши ҳақида мана нималар дейди:

— Иқтисодий эксперимент бошланган вақтга қадар мен химия комбинати коллективида кўпдан бери ишлардим. Бунга қадар саккиз йил илгари, 1959 йилда мен ишлаб чиқариш техника ўқув юртини тамомлаганимдан кейин комбинатга келдим. Тез орада кечки ўрта мактабда ўқишни якунладим. Дунёқарашим кенгайди, билимимга билим қўшилди.

Биз бутун қалбимиз билан янги ишни қўллаб-қувватладик, кучимизни ҳам, вақтимизни ҳам аямадик, астойдил ишладик. Мен ва менинг ўртоқларим аммиак, метанол синтези коллоналари аппаратчиларининг, трубоциркуляция компрессорлари машинистларининг турдош мутахассисликларини эгаллаб олишга берилиб кетдик. Янги мутахассисликларни эгаллаб, хизмат қилиш зонасини кенгайтириш мажбуриятини олдик. Сменада ишловчилар сони камайди-ю, аммо бизнинг иш ҳақимиз кўпайди.

Мен 1969 йилда ўзимизнинг Шчекинодаги кечки химия-технология техникумига кирдим ва уч йилдан кейин уни битириб чиқдим. Ўрта техник маълумот олганимдан кейин технологиядаги кўп ишлар ойдинлашиб, илгари тушунилиши қийин бўлган жараёнлар, шу билан бирга ишлаб чиқариш резервлари, фойдаланилмаган имкониятлар тушунарли бўлиб қолди. Аппаратчи сифатида хизмат қилиш зонасини янада кенгайтиришга: нормадаги иккита ўрнига тўртта метанол аппаратида ишлашга қарор қилдим. Бу яхши натижалар берди. Ҳозир кўплаб ишчилар оширилган зоналарга хизмат қилиб ишламоқдалар.

Мен ректификация ва тайёр маҳсулотлар базисли склади аппаратчилиги мутахассислигини ҳам ўзлаштириб олишга муваффақ бўлдим. Эндиликда старший аппарат-

чи бўлиб ишляпман, табиийки, энг юқори олтинчи разрядга эгаман, шу участкада қандай мутахассислик бўлса, уларнинг ҳаммасини ўзлаштириб олганман. Бизнинг сменада ўн икки киши ишлайди, смена бошлиғи вазифаси қисқартирилган бўлиб, унинг ярим вазифасини биз ўз зиммамизга олдик, ярмини иккинчи томон сменасининг раҳбари ўз устига олди. Биз Шчекино тажрибасини олға сурдик ва ўзимиз ҳам у билан бирга ўсдик.

Ўн йиллик муддат давомида ана шу метод асосида ишлаган Шчекино химия комбинати ишлаб чиқариш хажмини 2,7 марта, меҳнат унумдорлигини эса 3,4 баробар кўпайтирди. Шу билан бирга ишловчиларнинг иш ҳақи деярли бир ярим марта ошди, қайсики бунга хўжалик ҳисоби янги системасида рағбатлантириш имкон берди. Ана шу йиллар давомида 1514 киши бўшатилиб, буларнинг ҳаммаси ўз мутахассисликлари бўйича иш билан таъминландилар ёки янги касбни ўзлаштириб олдилар. Ахир комбинат янги қувватларни, янги корхоналарни фойдаланишга топширдида ҳеч ким ўзи қизиқадиган ишсиз қолмади.

КПСС Марказий Комитети 1969 йилнинг 9 октябрида Шчекино химия комбинати партия комитетининг меҳнаткашлар коллективини меҳнат унумдорлигини ошириш ва ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш бўйича ижобий иш тажрибасини маъқуллади.

КПСС Марказий Комитети меҳнаткашлар коллективларини меҳнат унумдорлигини ўстириш, кам сонли ишловчилар билан маҳсулот чиқаришни кўпайтиришнинг мавжуд резервларидан фойдаланишга сафарбар этиш бўйича ташкилотчилик ва оммавий-сиёсий ишларни кенг авж олдиришни тавсия қилди.

Шчекино методи саноат корхоналарида ва халқ хўжалигининг бошқа соҳаларида кенг тарқалди. Тўққизинчи беш йилликда 150 химия корхонаси Шчекино методидан намуна олиб ишлади. Бу корхоналарда шу соҳанинг 70% дан кўпроқ меҳнаткаши ишлайди. Фақат химия саноатининг ўзидан 64 минг киши бўшатилиб, ишлаб чиқаришнинг бошқа участкаларига юборилди. Шчекино методининг ватани — Тула области корхоналарида 20 мингга яқин киши бўшатилиб, улардан ишлаб чиқаришнинг бошқа соҳаларида фойдаланилди. Ишлаб чиқариш ҳажмининг бутун олинган меҳнат унумдорлигининг ўсиши ҳисобига таъминланмоқда.

«Башнефтехимзавод» бирлашмаси коллективи ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш ва меҳнат унумдорлигини ўстиришни рағбатлантиришнинг ажойиб тажрибасини тўплаган. Бу ерда Шчекино методини қўллаб, соҳалар бўйича нормативларга асосланган рағбатлантириш системасини муваффақиятли жорий қилишди. Бу ишлаб чиқариш самарадорлигини хўжалик ҳисоби методлари асосида ривожлантириш бўйича қўйилган янги қадамдир. Соҳалар бўйича нормативлар қанчалик тез ўзлаштирилса, меҳнат унумдорлигининг даражаси соҳалар меҳнат унумдорлигидан қанча юқори бўлса, ишлаётганларни моддий рағбатлантириш шунчалик кўп бўлиши аниқланган эди. Бирлашмада моддий рағбатлантириш фондлари хўжалик ҳисобига боғлиқлиги жорий этилган — бундан чиқдики, меҳнат унумдорлигида эришилган даражага қараб мукофот миқдори ҳам белгиланган.

Белоруссиядаги «Полимер» бирлашмаси коллективи ҳам Шчекино комбинати мисоли бўйича тадбирлар ўтказишда катта ютуқларга эришди. Тўққизинчи беш йилликнинг кейинги уч йили ичида бу ерда меҳнат унумдорлигини 24 процент оширишга муваффақ бўлинди. Полоцк химиклари Шчекино методидан ижодий фойдаланишди. Улар меҳнатни ташкил қилишнинг принципаи янги формасини ишлаб чиқишди ва жорий этишди: ишлаб чиқаришнинг тўхтовсиз технологик жараёнида агрегатларни бир киши бошқаришидан (ишчига айрим зонани ва агрегатни биркииб қўйишдан) бўлинма (цех) нинг барча технологик асбоб-ускуналарига коллектив бўлиб хизмат кўрсатишга ўтилди. Бу билан ишловчиларнинг бир-бирлари ўрнини алмаштириб туришга тўла ўтиш таъминланди: ҳар бир ишчи бўлинма ёки цехнинг барча агрегатлари ва аппаратларига хизмат қила олади. Полоцк химиклари коллективи ўнинчи беш йилликнинг биринчи йилини муваффақиятли якунлади, пландан ташқари 2,3 миллион сўмлик маҳсулот реализация қилинди.

Шчекино методи бўйича ишлаган кўпгина корхоналарнинг тажрибаси бу методни қўллаш меҳнат унумдорлигини ўстиришни тезлаштиришга, оз сонли ишловчилар билан ишлаб чиқариш планларини бажаришга имконият беришини кўрсатиб турибди. Хўжалик ҳисоби манфаатдорлигининг янги формаси ишлаб чиқариш сарф-ҳа-

ражатиши камайтиришга, меҳнат ва ишлаб чиқариш иштизомини мустаҳкамлашга, кадрлар қўнимсизлигини қисқартиришга, коллективизм принципларини кучайтиришга имконият беради.

Шу билан бирга, Шчекино методини қўллашда ишлаб чиқаришнинг ўзига хос томонини албатта ҳисобга олиш кераклигини тажриба кўрсатиб турибди. Шчекино комбинати ўзининг моддий рағбатлантириш системасини беш йиллик иш ҳақи фонди стабиллиги асосига қурган. Лекин чиқариладиган маҳсулотнинг номенклатураси тез ўзгариб турадиган кўплаб бошқа соҳалар учун бундай ёндашиш асло тўғри келмайди.

Мана шунинг учун ҳам иш ҳақи стабил фонди базасида эксперимент қилиш билан параллель равишда машинасозлик корхоналарида (Пермь электротехника заводи ва бошқалар) эксперимент ташкил қилиниб, беш йиллик йиллари бўйича маҳсулот бирлиги ёки ишлаб чиқариш ҳажмига планли иш ҳақи сарфлаш нормативлари тасдиқланди. Меҳнат унумдорлигини планли ўстиришни кўзда тутувчи бу нормативлар меҳнат унумдорлигини оширишни рағбатлантиришга сарфлаш учун иш ҳақи фондидан тежаб қолинган маблағнинг асоси бўлиб хизмат қилди.

Ана шу нормативлар базасида цехлар, участкалар ва бригадаларга иш ҳақи фондининг миқдори белгиланди.

Унингчи беш йилликда саноат корхоналарининг турли соҳаларида Шчекино методини жорий қилиш учун кўп иш қилинди. Бу метод транспортда ва қишлоқ хўжалигида ҳам қўлланила бошлади. Лекин Шчекино методини қўлланиш доираси социалистик хўжаликни юритиш механизмида унинг моҳиятига мутлақо мувофиқ келмайди.

Л. И. Брежнев 1977 йилнинг январида Тула шаҳри партия активи билан бўлган учрашувда Тула ерида туғилган Шчекино методини барча коллективларда кенг фойдаланишни тавсия қилди. Бу илғор методнинг жорий қилиниши — ишлаб чиқариш самарадорлиги ва иш сифатини янада оширишнинг муҳим резервидир.

СССР Давлат меҳнат Комитети, СССР Госплани, СССР Молия министрлиги ва ВЦСПС ишлаб чиқаришнинг турли соҳаларидаги кўп сонли экспериментларнинг яқунларини умумлаштириб, 1977 йилнинг январида «Ун-

инчи беш йилликда Шчекино химия комбинати тажрибаси бўйича меҳнатни ташкил қилишни такомиллаштириш, моддий рағбатлантириш ва планлаштириш комплекс методини бундан буён жорий қилиш шартлари»ни тасдиқладилар. Бу ҳужжат билан корхоналарга Шчекино методи бўйича ишлашга ўтиш ҳақида мустақил равишда қарор қабул қилиш ҳуқуқи берилди.

Шчекино методига ўтадиган корхоналар меҳнат унумдорлигини ўстириш ва кам сонли ишловчилар билан маҳсулот чиқаришни кўпайтириш, меҳнатни нормалаштиришни яхшилаш, кадрлар малакасини ошириш ва ишчиларни иккинчи касб эгаллашга ўргатиш бўйича белгиланган топшириқларни ошириб бажаришни таъминловчи тадбирлар планларини ишлаб чиқадилар. Бундай корхоналарга беш йилликнинг ҳар бир йили учун иш ҳақининг планли фонди ёки маҳсулот бирлигига планли иш ҳақи сарфлаш нормативлари белгиланади.

Ҳужжатда иш ҳақи фондида тежамкорлик билан фойдаланиш тартиблари кўрсатилган.

Шчекино методи бўйича ишлайдиган корхона (бирлашма) рағбатлантиришнинг белгиланган формасидан кенг фойдаланиши керак ва биринчи навбатда:

— касб (вазифа) ўриндошлиги, хизмат қилиш доирасини кенгайтирганлик ва бажариладиган иш ҳажмини оширганлик учун ишчилар, инженер-техник ходимлар ва хизматчиларга ставка (белгиланган иш ҳақи)лари ва маошларининг 30 процентига қадар миқдорда қўшимча ҳақ тўлаш. Шу билан бирга, асосий иш бўйича касб (вазифа) ўриндошлиги, хизмат қилиш доирасини кенгайтирганлик ва бажариладиган иш ҳажмини оширганлик учун тариф ставкаси (маош) бўйича 30 процентга қадар бериладиган қўшимча ҳақ миқдори қўшимча бажариладиган ишнинг мураккаблиги, характери ва ҳажмига, қўлланиладиган нормативларнинг сифатига, иш вақтидан фойдаланиш даражасига қараб белгиланади;

— бевосита цехлар ва участкаларда ишловчи цех бошлиқлари ва уларнинг ўринбосарларига, сменалар (участкалар) бошлиқлари, старший мастерлар ва бошқа инженер-техник ходимларга маош бўйича 30 процентгача миқдорда қўшимча ҳақ тўлаш ташкилий-техник тадбирларни амалга ошириш натижасида участкаларда ишловчилар сонини камайтириш ҳисобига меҳнат унумдорлигини пландагига нисбатан ошириб

бажарилишини таъминлаганликларига қараб белгиланади;

— ходимлар сонини камайтиришни ва планга нисбатан меҳнат унумдорлигини оширишни таъминлаётган тадбирларни ишлаб чиққанлик ҳамда амалга оширганлик учун ишчиларни, раҳбар ҳамда инженер-техник ходимларни бир йўла мукофотлаш.

Қўшимча ҳақ ва мукофот касаба союз комитети билан келишилган ҳолда корхона (бирлашма) бошлиғи томонидан белгиланади.

Агарда ходим белгиланган иш вақти давомида асосий ва ўриндошлик иши ҳамда кўпайтирилган иш ҳажмини сифатли ва ўз вақтида бажарилишини таъминлаш мажбуриятини бажарган тақдирдагина касб (вазифа) ўриндошлиғи, хизмат қилиш доирасини кенгайтириш ва бажариладиган иш ҳажмини оширишга йўл қўйилади

Ишлаб чиқариш участкаларининг ишчилари, мастерлари ва бошқа инженер-техник ходимларининг таклифи билан ташкилий-техник тадбирлар ва меҳнатнинг янги нормалари амалга оширилган тақдирда 3—6 ойлик муддатга қўшимча ҳақ (ишчиларга) ва мукофот (мастерлар ва бошқа инженер-техник ходимларга) белгиланиши мумкин. Қўшимча иш ҳақи (мукофот) иш нормасини қайта кўриб чиқиш муносабати билан кўп меҳнат талаб қиладиган меҳнатни камайтиришдан олинган тежам атрофида тўланади.

Шундай қилиб, ўнинчи беш йилликда ишлаб чиқариш самарадорлигини ва иш сифатини ошириш Шчёкино методининг янада кенг ёйилиши учун қўшимча имкониятлар вужудга келди.

3. Бригада пудрати хўжалик ички ҳисобининг янги формаси сифатида

Хўжалик ички ҳисобининг янги формаси — бригада пудрати — ўнинчи беш йилликда энг аввало қурилишда кенг қўлланила бошлади. У қурилиш ишлаб чиқариши қуйи звеносида — қурилиш комплекс бригадасида хўжалик ҳисобини ташкил этишни кўзда тутадн ва хўжалик ҳисобининг янада ривожланиши, унинг ажралмас қисми ҳисобланади. Шундай қилиб, қурилиш таш-

килотларида улар фаолиятининг пировард натижаларига қараб баҳо беришга асосланган хўжалик ҳисоби системаси ташкил этилади.

Хўжалик ҳисоби шароитида бригада маълум даражада ишлаб чиқариш мустақиллигига эга бўлади, қурилиш ташкилотлари олдида ўз меҳнатининг натижалари учун жавоб беради. Бригада хўжалик фаолиятига баҳо беришнинг асосий критерияси эришилган даражаларни план топшириқлари билан солиштириш ҳисобланади. Бу ишнинг бажарилиш муддати, сифати ва қурилиш ишлаб чиқаришига қилинган сарф-харажат бўйича қилинади.

Ишнинг хўжалик ҳисоби натижаларига қараб объектив баҳолаш учун бригадалар фаолиятига боғлиқ бўлган кўрсаткичлар бўйича қатъий ҳисоб олиб борилади. Хўжалик фаолиятини ташкил этишда моддий рағбатлантириш принциpidан ҳам кенг фойдаланилади. Бригада пудрати шароитида ишлаётган коллективларни моддий рағбатлантириш пировард натижа билан объектни фойдаланишга топшириш билан тўғридан-тўғри боғлиқ қилиб қўйилади.

Бригада пудрат методи биринчи марта 1970 йилда Москванинг Зеленоград районида тўрт қаватли уйлари ни қура бошлашда қўлланган эди. Бу методни «Зеленоградстрой» бошқармасининг ҳозирда Социалистик Меҳнат Қаҳрамони Николай Анатольевич Злобин бошлиқ бригада қўллаган эди. Уша вақтда бригада коллективга объект қурилишининг норматив муддати, бригадага топширилган иш баҳосининг ҳисоб-китоби етказилган, аккорд наряд-топшириқ берилган эди.

Бригада аъзолари бу топшириқни муҳокама қилиб, қурилиш бошқармаси маъмурияти билан шартнома тузди. Шартномада бригада объектни лойиҳа талабларига мувофиқ ва смета баҳоси атрофида юксак сифатли қилиб норматив муддатдан илгари ишга туширишни таъминлаш мажбуриятини олди. Бошқача қилиб айтганда, бригада аккорд наряд кўрсаткичларидан юқори бўлган муқобил план қабул қилди.

Қурилиш бошқармаси ўз навбатида бажариладиган иш графигига мувофиқ равишда зарур бўлган барча материаллар ва конструкцияларни етказиб беришни таъминлаш мажбуриятини олди. Шартномага мувофиқ

мукофотни ҳам қўшиб ҳисоблаганда аккорд наряди бўйича тўла ҳисоб-китоб объект фойдаланишга топширилгандан кейин қилинди. Бригада коллективини моддий рағбатлантиришнинг бундай тўғридан-тўғри боғланиши яхши пировард натижаларга эришиш билан бирга ижодий активликнинг ўсиши, меҳнат унумдорлигини оширишнинг қўшимча резервларини қидириб топишни кучайтириш имкониятини берди.

Меҳнатни хўжалик ҳисобида ташкил қилиш янги методининг жорий қилиниши бригада ишнинг сифат жиҳатдан янги даражага кўтариш, меҳнат унумдорлигини бирданига кескин ошириш имкониятини берди. Хўжалик ҳисобининг янги формасига ўтиш йилида, масалан, Н. А. Злобин бошлиқ бригаданинг иш ҳақи 34%, кейинги 1971 йилда бўлса яна 45% ўсди. Барча уйлар яхши ва аъло сифат билан норматив муддатдагидан анча илгари фойдаланишга топширилди.

Кейинги йилларда ҳам бригадада меҳнат унумдорлиги муттасил ўсиб борди. Тўғри, ўсиш суръати дастлабки икки йилдагига қараганда анча кам эди. Бу ўз-ўзидан маълум. Бригада пудрати жорий қилиниши билан оқ самарадорликнинг кескин ўсишига эришилган эди. Ташаббуснинг ривожланиши, меҳнатда бир-бирини яхши тушуниш, қурилиш ишлаб чиқаришини аниқ ташкил этиш — бригада ютуғининг асосини ташкил этади.

Н. А. Злобин бошлиқ бригада ўнинчи беш йилликда муваффақиятли ишламоқда. Унинг 1976 йилдаги кўрсаткичлари қуйида кўрсатилган.

Жадвалдан кўриниб турибдики, бир йилда бригада умумий майдони 30 минг м² ёки планлаштирилгандан 8,8 минг м² кўп уй-жой қурган, иш яхши ва аъло сифат билан бажарилгани ҳолда қурилиш норматив муддати 269 кун (умуман ҳамма объектлар бўйича) камайтирилган.

Бригада пудратининг мазмуни ва бригадада иш ҳақи тўлаш тартибини конкрет мисол асосида кўриб чиқамиз.

Н. А. Злобин бошлиқ хўжалик ҳисоби бригадаси 1975 йилнинг охирида бригада умумий йигилиши қарорига мувофиқ 16 қаватли уй-жой қурилиши бўйича бригада пудрати шартномаси тузди.

Кўрсаткичлар	Топшириқ	Аслида бажарилгани
1. Бажарилган иш ҳажми (минг сўм ҳисобида)	2190	2385
2. Қурилиш давом этган муддат (норма бўйича ва аслида бажарилиши, кунига)	631	362
3. Фойдали майдонни ишга тушириш (минг кв. м.)	21,2	30,0
4. Бир ишчи ҳисобига қилинган иш (сўм ҳисобида)	36500	39788
5. Планадан ортиқча фойда (минг сўм ҳисобида)	—	23,2

Мавжуд норматив бўйича бундай уйнинг қурилиш муддати—224 иш куни. Бригада қурилиш норматив муддатини 92 кунга қисқартириб, объектни 132 кунда қуриш ва «яхши» дан кам бўлмаган баҳода Давлат комиссиясига топшириш мажбуриятини олди. Аккорд наряд-топшириқнинг мазмуни ва унинг бажарилиши қуйидаги жадвалда кўрсатилган:

Кўрсаткичлар	План бўйича	Аслида бажарилгани (бажарилганлиги ҳақидаги белги)
1. Ишнинг бошланиш ва тамомланиш муддати	6.Х.75 — — 31.III.76	6.Х.75 — — 2.III.76
2. Иш ҳажми (норматив вақт ва норма-соатда)	84835	84835
3. Иш ҳажмига сарфланган норма-соат сонининг ҳисоби	60063	50900
4. Норматив вақтнинг қисқартирилиши		
а) киши-соатда	24772	3395
б) процентда	29,2	
5. Ишбай ишнинг суммаси (сўм ҳисобида)	47600	40
Норматив вақтни қисқартирганлик учун тўланадиган мукофот суммаси (сўм ҳисобида)	13900	47600
		19040

Наряд-топшириқдан кўриниб турибдики, бригада ўзига топширилган ишни топшириқдаги 31 март ўрнига 2 мартда бажариб бўлди. Наряд-топшириқда ягона нормалар ва баҳолар (ЕН ва Р) бўйича ишнинг умумий

ҳажми аннқланган эди. У 84835 норма-соатни ташкил этарди. Ишнинг бу ҳажми камчиликсиз тўла бажарилди.

Наряд-топшириқда меҳнат сарфининг ҳисоб соатн (топшириқ бўйича 60063 соат) кўрсатилган эди. Уни аниқлаш вақтида иш нормасини ошириб бажаришни планлаштириш эътиборга олинди. У эришилган меҳнат унумдорлигини ҳисобга олиб белгиланди. Бу ҳолда бригадага иш нормасини 141,24% ($84835:60063 \times 100$) даражада қилиб планлаштирилган эди.

Бригада бутун иш ҳажминини бажарганлиги сабабли, унга бериладиган иш ҳақн 47600 (ЕИ ва Р баҳосига кўра объект бўйича ишнинг умумий ҳажми) сўмга тўғри келади.

«Зеленоградстрой»да амал қилувчи шартга кўра, топшириқ маълум техник шартларга мувофиқ равишда муддатида ёки ундан илгари сифатли қилиб бажарилган тақдирда норматив вақтнинг ҳар бир процент қисқартирилиши учун ишбай ҳақнинг 1 проценти миқдорида мукофот берилади.

Наряд-топшириқдан кўриниб турибдики, норматив соат 84835 норма-соатни ташкил этган. Аслида сарфланган меҳнат эса—50900 соат. Бу нормативдагидан 33935 соат ёки 40% кам. Норматив соат қисқартирилганлиги учун берилган мукофот 19040 сўмни (ишбай 47600 сўмга нисбатан 40%) ташкил этди.

Шунингдек, бригадага қоида бўйича объектни ишга туширганлик учун—5900 сўм мукофот ва бажарилган шу ҳисоб-китоби баҳосини камайтириш ҳисобига эришилган тежам учун—1900 сўм мукофот берилиши керак. Шундай қилиб, бригаданинг умумий иш ҳақи 74440 сўмни (ишбай баҳо бўйича иш ҳақи—47600 сўм ва мукофотнинг умумий миқдори—26840 сўм) ташкил этди. Ана шу пул бригада аъзолари ўртасида тақсимлаб олинди.

Тажриба шуни кўрсатмоқдаки, бригада хўжалик ҳисобининг қўлланиши фақат қурилиш муддатларини қисқартиришдан манфаатдорликни кучайтирибгина қолмай, балки қурилиш техникаси, материаллар, иш вақтидан яхши фойдаланишнинг, бажарилаётган ишнинг сифатини оширишнинг юксак иқтисодий самарасини ҳам таъминлайди.

ҚПСС Марказий Комитети 1972 йилнинг 12 июли-

да «Қурилишда бригада хўжалик ҳисобининг янги формаси ҳақида» қарор қабул қилди. Унда бригада пудрати методини барча қурилиш ташкилотларида кенг ёйиш тавсия этилди.

Меҳнатни ташкил қилиш ва ҳақ тўлашнинг янги формаси, деб таъкидланади КПСС Марказий комитетининг қарориди, коллективизм ҳиссини мустаҳкамлайди, ишнинг умумий натижаларини яхшилашда бригада ҳар бир аъзосининг манфаатдорлигини оширади, ишлаб чиқариш резервларидан янада тўлароқ фойдаланишга, меҳнатга ва социалистик мулкка коммунистик муносабатни шакллантиришга актив таъсир кўрсатади.

СССР Госстройи, СССР Госплани, СССР Давлат меҳнат Комитети, СССР Молия министрлиги ва СССР Стройбанки томонидан дастлаб вақтинча, хўжалик ҳисоби бригадалари иш тажрибаси умумлаштирилгандан кейин эса доимий «Қурилишда бригада хўжалик ҳисобининг янги формаси — бригада пудрати ҳақида низом» тасдиқланди («Экономическая газета»нинг 1976 йил 4 сониди босилган). Унда бригадаларни хўжалик ҳисобига ўтказишнинг, хўжалик ҳисоби бригадаси ишлаб чиқаришда бажарадиган ишга бўладиган сарфининг, иш ҳақини ва моддий рағбатлантириш шартларини ҳисобга олишнинг ягона тартиби белгиланди.

Бригаданинг хўжалик ҳисобига ўтиши масаласи бригада коллективи йиғилишида муҳокама қилинади ва қурилиш-монтаж ташкилоти раҳбари томонидан бригада ҳамда касаба союз комитети билан келишилиб ҳал этилади. Бригадани хўжалик ҳисобига ўтказишга қадар одатда қурилиш-монтаж ташкилоти қурилиш материалларини сарфлаш нормаларини ва қурилиш конструкцияларини, буюмларнинг планли ҳисоб-китоб баҳосини, қурилиш машиналари ва механизмлари ишини; бригадаларнинг йиллик планларини; ишлаб чиқариш иши ва объектларга асосий материаллар, конструкциялар, буюмлар, асбоб-ускуналар юбориш графикларини; меҳнат сарфини, иш ҳақи ҳисоб-китобини ва бригадага топшириладиган ишнинг баҳосини ишлаб чиқади.

Объект, ишнинг босқичи ёки комплекси бўйича меҳнат, моддий-техника ва бошқа сарф-харажатларни яхшилаб ҳисоблаб чиқиш таъминлаган тақдирдагина бригадани хўжалик ҳисобига ўтказиш мумкин бўлади.

Бригадани хўжалик ҳисобига ўтказишга қадар бригада йиғилишида объект қурилишининг шартлари муҳокама қилинади. Бригада йиғилишининг протоколи уни хўжалик ҳисобининг янги формасига ўтказиш ҳақида бўйруқ чиқаришга асос бўлиб хизмат қилади. Бўйруқда қурилиш-монтаж ташкилотлари функционал хизматларига зарур бўлган норматив ҳужжатлар, графиклар ишлаб чиқиш ва бригаданинг нормал шароитда ишлашини таъминловчи тадбирларни ўтказиш ҳақида конкрет топшириқлар берилади.

Низомда бригада ва қурилиш-монтаж ташкилоти томонларнинг ўзаро мажбуриятини регламентловчи бригада пудрати шартномаси тузилиши кўзда тутилган. Томонларнинг асосий мажбуриятлари қўйида келтирилади. Бригада қўйидагиларни таъминлаш мажбуриятини олади:

— бригадага топшириладиган ишнинг ҳисоблаб чиқилган баҳоси атрофида техник ҳужжат, қурилиш нормалари ва қоидаларига аниқ жавоб берадиган қилиб, уни белгиланган муддатда ёки муддатидан илгари бажариш;

— ишлатиш учун қабул қилиб олинadиган материаллар, конструкциялар ва деталларни сақлаш ҳамда уларни рационал сарфлаш қоидаларига риоя қилиш, қабул қилиб олинadиган қурилиш машиналари ва автомобиль транспортини рационал фойдаланиш, меҳнат муҳофазаси ҳамда техника хавфсизлиги қоидалари талабларига риоя қилиш.

Қурилиш-монтаж ташкилоти қўйидагиларни таъминлайди;

— бригаданинг шартномада кўзда тутилган графика мувофиқ ишни бажариши учун қурилиш объектларининг техник ҳужжати, қурилиш машиналари, асбоблар ва ёрдамчи мосламалар, материаллар, конструкциялар ва деталлар билан ўз вақтида таъминлаш;

— иш ҳақининг ўсиш суръатига нисбатан меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатини оширишни таъминловчи илғор технология ва қурилиш ишлари ишлаб чиқаришини ташкил қилишни, меҳнатни илмий ташкил этишни жорий қилиш;

— бригадада берилadиган материал, конструкциялар, деталлар ва инструментларнинг сақлаишини таъминловчи шароит яратиш;

— қурилишга инженер-техник раҳбарлигини амалга ошириш, меҳнат хавфсизлиги ва техника хавфсизлиги бўйича тадбирларни бажариш.

Бригада пудрати шартномасида қуйидаги асосий кўрсаткичлар белгиланади: топшириладиган иш ҳажми-ни муддатида бажариш (уларни ишлаб чиқариш графикларига мувофиқ), ишнинг ҳисоблаб чиқилган баҳоси, аккорд наряд бўйича иш ҳақи суммаси, аккорд наряд бўйича норматив вақтни қисқартирганлик учун, ишнинг сифатига берилган баҳога қараб эришилган тежамкорлик учун, объектни ишга туширганлик учун бериладиган мукофотнинг ҳисобланган суммаси.

Ишлаб чиқаришга қилинаётган сарф-харажат ҳисобкитоби ишнинг ҳисобланган баҳосида кўзда тутилган сарф-харажат моддаси бўйича олиб борилмоқда. Бригадалар томонидан бажарилган ишнинг асли таннархи бухгалтер ҳисобининг дастлабки маълумотлари асосида аниқланади.

Бригада ишчиларига иш ҳақи тўлаш ишбай-мукофот системаси бўйича олиб борилмоқда. Бригадага ҳар ой учун иш ҳақи бригада бошлиғи билан биргаликда мастер (ишни бажарувчи) белгилаб беради. Бунда ҳисобот даврида тўғридан-тўғри ишбай баҳо бўйича аслида бажарилган иш ҳажмидан келиб чиқилади.

Бригада эришган тежамкорлик учун мукофот тўланади, қурилиш-монтаж ташкилоти хўжалик фаолиятининг умумий натижаларидан қатъи назар, бу мукофот белгиланган катта ўлчамдаги мукофотдан ва иш ҳақи фондидан ташқари тўланади. Лекин уни тўлаш учун бу ташкилотга қарашли барча бригадалар томонидан бутун объект, иш босқичи ёки иш комплекси бўйича тежалган умумий маблағ (жамғарма) бўлиши шарт.

Беш йилликнинг бошига келиб мамлакатда 50 мингдан ортиқ қурилиш бригадаси ёки улар умумий сонининг тўртдан бир қисми бригада пудрати методига ўтди. Беш йилликнинг охирига келиб уй-жой қурилиши иши бутун ҳажмининг 70—80 процентига, қишлоқ жойларда 60—70 процентига, саноатда 25—30 процентига қадар бригада пудрати методи билан бажариш белгиланган.

«Зеленоградстрой» бошқармасига қарашли 111-қурилиш бошқармасининг комплекс бригадаси бошлиғи, Социалистик Меҳнат Қаҳрамони Николаи Анатольевич

Злобин КПСС XXV съездида сўзга чиқиб, меҳнатни янги хўжалик ҳисобида ташкил этишнинг афзалликларини ишонарли қилиб кўрсатиш билан бирга, бригада ишига ҳалал бераётган сабабларга тўхталиб ўтди. У хўжалик ҳисобини ҳамма ерда жорий қилишга қурилиш ишлаб чиқаришини ташкил қилишдаги жиддий камчиликлар ҳалал бермоқда, деди. Улардан энг асосийлари: қурилиш конвейерининг барча участкалари ўртасида ўзаро алоқа аниқ йўлга қўйилмаган, деталлар ва матерпаллар билан таъминлашда кўпинча узилиш бўлиб туради. Ҳар қандай қурилиш лойиҳадан, майдоннинг инженерлик тайёргарлигидан бошланишининг, аввало ер ости коммуникацияларни, йўлларни ётқизиш кераклигининг, ундан кейин эса бинони монтаж қилишга киришилишининг алифбеси ҳақиқатини ҳамма билади. Амалда эса кўпинча бунинг тескараси бўлади. Бригада қурилиш майдонига келганда нуль цикли бўйича иш тугалланиб қўйилган бўлиши ўрнига йўл қурилиши, инженерлик коммуникацияси ишлари ҳали давом этиб турган бўлади. Кўпинча бу ишлар бинони монтаж қилиш ҳатто пардозлаш ишлари ниҳоясига етказилай деб қолгандагина бажарилиб бўлинади. Бунда технология бузилади, сифат сўзсиз пасайиб кетади. Инженерлик иншоотлари ўз вақтида тугатилмаслиги сабабли тайёр объектлар кўп вақт фойдаланишга топширилмай тура беради.

Тажриба шуни кўрсатмоқдаки, бригада пудратининг барча афзалликларидан фойдаланиш учун планлаштириш аниқ бўлиши, ишлаб чиқаришга яхши тайёргарлик кўриш, қурилиш жараёнида барча звенолар ишида аҳиллик бўлиши жуда муҳимдир.

Бу жиҳатдан *орловлик қурувчиларнинг тажрибаси* алоҳида қизиқиш тугдиради. КПСС Марказий Комитетининг «КПСС Орлов область комитетининг Орёл шаҳрида граждан уй-жой объектларини ритмли фойдаланишга топширишни ташкил қилиш бўйича иш тажрибаси ҳақида» 1974 йилнинг 13 августида қабул қилган қароридан уларнинг методлари маъқулланди. Бу методлар бригада пудратини ривожлантиришнинг янги сифат босқичига — хўжалик ҳисобидаги қурилиш пудрати потоки (узлуксизлиги)га кўтаради. Барча пудратчи бригадалар поток составида бўлади, улар ҳар бирининг иш натижалари умуман поток иши натижаларига боғлиқ бўлади, яъни пировард маҳсулот бўйича фойдаланишга топши-

ришга тайёрланган объект бўйича баҳоланади. Хўжалик ҳисоби янги формаларини тўхтовсиз планлаштириш ва қурилиш ишлаб чиқаришини потокли ташкил қилиш билан уйғунлашиши катта самара беради.

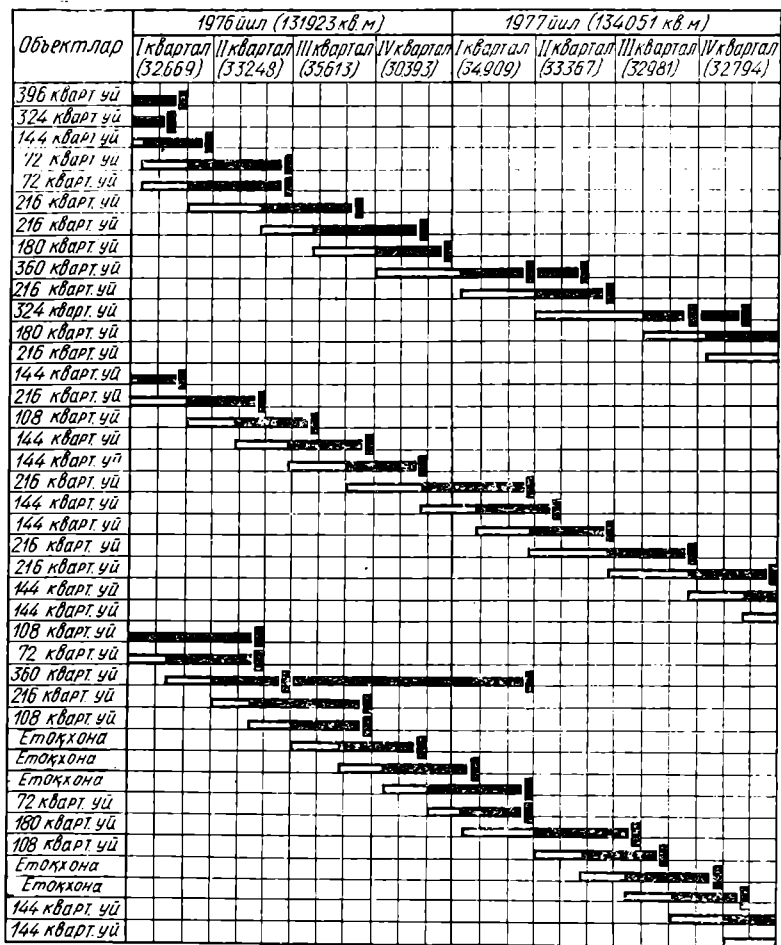
Орёлда нзчиллик билан олиб борилган тадбирлар патижасида план-лойиҳа-қурилиш конвейери иштирокчилари ишининг аниқ системаси юзага келди. Бу «конвейер» асосида — объектлар қурилишининг икки йиллик директив графиклари ётади. Улар бир хил объектларнинг ҳар бири учун икки йилга тузилади: биринчи йил ишчи, иккинчи — тайёргарлик йили бўлиб, улар объектларни фойдаланишга ритмли топшириш учун асос яратади. Бундай графикнинг мисоли 180-бетда келтирилади.

Поток қурилиш директив графигининг аниқ бажарилиши учун буюртмачи объектларни технологик асбоб-ускуналар билан комплектлаштириш ва қурилиш қилинадиган майдон лойиҳа-смета графигини ишлаб чиқади ва уни қурувчиларга топширишдан олдин қурувчилар билан келишиб олади. Ўз навбатида, қурувчилар қурилишнинг сеткали графигини ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг юксак даражасини таъминловчи қурилиш потоклари ва бригадаларнинг объектлар бўйича ҳаракат қилиши, монтаж механизмларининг жойини алмаштириш ҳамда бошқа ҳужжатларни тузиб чиқади.

Меҳнатни бригада-поток усулида ташкил қилиш, қурилиш ишлаб чиқаришининг барча звеноларини хўжалик ҳисоби билан мустаҳкамлаб қўйиш Орлов тажрибасининг жиддий қисми ҳисобланади. 185-бетдаги жадвалдан кўриниб турибдики, Орлов ДСКда учта поток бўлиб, улар ДСК ходимлари комплекс бригадаси ва субпудрат ташкилотларининг ихтисослаштирилган бригадалардан ташкил топгандир. Ҳар бир поток қурилиш бўйича ҳамма ишларни то бинога «қулф солингуича» бажаради.

Ҳар бир поток қатнашчилари директив график асосида поток пудрати бўйича хўжалик ҳисоби шартномаси тузадилар. Бундай шартнома монтажчилар хўжалик ҳисоби комплекс бригадасининг ДСК маъмурияти билан, шунингдек ҳар бир объектнинг баҳоси (ихтисослаштирилган ишни қўшиб ҳисоблаганда) ва уни фойдаланишга топширилишига мувофиқ келувчи директив графикда кўзда тутилган барча уй-жой қурилишларининг ихтисослаштирилган генпудратчи бригадалари ва субпудрат ташкилотлари билан шартнома тузишни ўз ичига олади.

**Орлов уйсозлик комбинатининг йирик панелли
уй-жойларни поток усулида куриш ва
фойдаланишга топширишнинг 1976—1977 йиллар
директив графиги**



Бинони монтаж қилиш

Пардозлаш ва махсус ишлар

Фойдаланишга топшириш

Бригада-поток пудрати қўйидаги афзалликлари билан характерланади:

Биринчидан, қўйи хўжалик ҳисоби сферасига айрим бригадалар эмас, балки қурилиш ишлаб чиқаришининг барча звенolari (потоклари) киритилади.

Иккинчидан, бригада-поток пудрати шартномаси, аслини олганда, бригаданинг ва бутун қурилиш конвейерининг муқобил плани ҳисобланади. Бригадаларнинг поток иштирокчиларнинг мажбурияти ҳали директив график шакллантирилаётган босқичдан қабул қилинади. Бу эса қурилиш суръатини, ўзиб кетish нормативларини ва план топшириқларини графикага киритиш имкониятини беради.

Директив график мавжуд резервларни жамлайди, ишни қурилиш участкалари ўртасида оптимал тақсимлашни кўзда тутди. Шундай қилиб, қурилиш ташкилотлари коллективларининг муқобил планлари қурилишни бошқаришнинг ҳамма даражаларида ўзаро боғланган ва хўжалик ҳисоби билан мустақамлангандир.

Учинчидан, пудрат шартномаси бўйича бригадани хўжалик ҳисоби асосида моддий рағбатлантириш биринчи навбатда унинг ошириб бажарилишига эмас, балки умуман поток бўйича планга аниқ роя қилинишига боғлиқдир.

Социалистик мусобақа ҳам поток-бригада пудратининг иқтисодий механизмини янги мазмун билан тўлдирди. Йлгари кўп иш қилиш асосий масала эди. Энди бўлса ана шу «кўп» оптимал директив графигига киритилган. Белгиланган бир меъёр графикага роя қилиш мўлжали (унда барча резервлар ҳисобга олинган бўлади) социалистик мусобақада самарадорлик ва сифат кўрсаткичларини биринчи қилиб қўйди. Ҳар уччала поток мусобақалашиш учун ўзаро шартнома тузади. Шартноманинг асосий кўрсаткичлари анъанавий «ошириб бажариш»дан фарқ қилади ва объектларни график бўйича белгиланган муддатда ишга туширишни таъминлашга, иш сифатини яхшилашга, натурал кўрсаткичлар бўйича ишлашга, ҳисоб-китоб миқдори нисбати бўйича иш баҳосини арзонлаштиришга қаратилади.

Иккинчи поток бригадасининг бошлиғи Виктор Сергеевич Ефимцев директив график ва меҳнатни янги хўжалик ҳисоби бўйича ташкил этиш ҳақида мана нима-лар дейди:

— Икки йиллик директив график бизнинг потокда ишлаётган ҳар бир ишчи учун қонун бўлиб қолди. Илгарилари бино «коробка»сини монтаж қилардикда, уни, айтганларидек, тақдир тақозосига ташлаб қўярдик, объектга пардозчилар, сантехниклар, газчилар қачои келишадими? Буига биз жавоб бермас эдик. Тўғри, биз монтаж ишларини муддатидан илгари бажариб қўйган уйни одамларга қанчалик кечикиб топшириляётганини кўриб қолган киши барибир ачинарди.

Эндиликда манзара бошқача бўлиб қолди. Тўла тайёр, фойдаланишга топширилган уй пировард маҳсулот бўлиб қолди, бу пш бўлса фақат бизгагина эмас, балки қурилишда ишлаётганларнинг ҳаммасига боғлиқ бўлиб қолади. Бизнинг монтажчилар бригадаси 35 кишидан иборат бўлиб, потокда генпудратчи ҳисобланади, потокда эса умумий ҳисобда турли касбдаги икки юздан ортиқ ишчи меҳнат қилади. Потокни комплекс коллектив деб айтиш мумкин: ахир унга сантехниклар, газчилар, электриклар, пардозчилар, алоқачилар, лифтчиларнинг ихтисослаштирилган бригадалари, ободонлаштириш ва инженерлик шохобчалари бўйича ишчилар киридику.

1973 йилнинг охирида потокнинг барча бригадалари Социалистик Меҳнат Қаҳрамони Н. А. Злобин методини ўзларига қурол қилиб олишди. Хўжалик ҳисобининг янги формасида қурилиш жараёнида қатнашувчилар ҳаммасининг келишиб ишлашининг аҳамияти ошди, чунки унинг мақсади айрим ишларнигина эмас, балки умуман объект қурилишини тезлаштиришдир. Ва шу бир йилга тузиладиган поток пудрати меҳнат шартномасини ифодалайди. У икки қисмдан иборат бўлади.

Биринчисида уйсозлик комбинати ва хўжалик ҳисоб коллективи ўртасидаги бир қанча ўзаро вазифалар шартлашиб олинган. Иккинчисида генпудрат бригадаси ва турдош бригада ўртасидаги хўжалик ҳисоби алоқалари аниқлаб олинган. Чунончи, генпудратчи сингари ихтисослаштирилган бригадаларга ҳам худди шундай моддий рағбатлантириш кўзда тутилган. Иқтисодий санкциялар аниқ таърифланган. Ўз мажбуриятини бажара олмаган бригада барча кўринишдаги моддий рағбатлантиришдан тўла ёки қисман маҳрум этилади. Бракка чек қўйиш, бузиб қўйилган материаллар ва буюмларнинг ўрнини тўлдириш айбдорлар ҳисобига амалга оши-

рилади. Агарда бир бригада бошқа бригаданинг айби билан иш фронтини кечикиб олган бўлса, бўш қолинган вақт учун иккинчиси ҳисобидан ҳақ тўланади.

Одатда, аслида бундай санкцияларга мурожаат қилишга тўғри келинмайди. Поток уюшқоқлик ва аҳиллик билан ишлайди. Баъзида келишмовчиликлар бўлиб қолади, лекин бригада бошлиқлари совети «камтик жойлар»ни дарҳол тўғрилаб қўяди.

Навбатдаги йилнинг охирида поток олдиндан кейинги икки йил учун директив графикни олади. Перспектива илгаридан маълум бўлганлиги сабабли, объектларнинг инженерлик тайёргарлиги анчагина соддалаштирилади. Ҳар бир уйни қуриш бошланишидан олдин бизга жадвал-график берилади. Ишнинг белгиланган муддатига қатъий риоя қилиш бригадалар ва потоклардаги социалистик мусобақанинг асосий шартларидан бири бўлиб қолди.

Биз, монтажчилар ўз ишимизни шундай ташкил қиламизки, тўққиз қаватли уйнинг бешинчи қаватини монтаж қилиб бўлишимизга яқин сантехниклар, электриклар, газчилар бригадалари учун иш майдони очилган бўлади. Қурилиш ва махсус ишларда бундай ўриндошлик қилиш уйнинг том қисмини жойлаштириш билан марказий иссиқлик, водопровод, канализация, электр билан таъминлаш ишларини бир вақтнинг ўзида тугаллаш имкониятини беради. Бунинг натижасида пардозчилар қишда ҳам, ёзда ҳам нормал шароитда мўлжалдагидек тўла ишлай беришади. Бундан қурилишнинг сифатида анча ютилади.

Ҳар бир бригада белгиланган ритмда ишлайди. Якка-якка ишлаганда объектни ишга тушпришни тезлаштириб бўлмайди. Умуман поток бўйича бўлса буни қилиш мумкин. Қатъий графикдан бир неча кунга ўтиб кетишимиз ҳоллари ҳам бўлади. Лекин график рамкасида узоқ муддатга «ёриб» ўтиш амалда асло мумкин эмас. Буни ҳеч биримиз талаб ҳам қилмаймиз. Шундай бўлсада, йил сайин меҳнат унумдорлиги ошиб бормоқда. Худди шу туфайли биз қурилиш-монтаж ишлари қажмининг ўсишига эришмоқдамиз. 1973 йилда бригада аъзосининг бир кунлик ўртача иши монтажланган уй-жой майдонида натурал кўрсаткичларда 4,15 квадрат метрга тенг келган бўлса, 1975 йилда 5,39, 1976 йилда эса 5,5 квадрат метрга тенг келди.

«Давомийлик» ва бригада пудрати, айтганларидек, қўл кучига мўлжалланган, деб ўйлаш хато бўлур эди. Ҳа, эндиликда биз ҳар бир минутни қадрлаймиз ва коллектив составини кўпайтирмасдан, оз сонли кишилар билан катта уй-жойларни тиклаш мақсадини кўзлаймиз. Бунда гап меҳнат тўғрисида эмас, балки биринчи навбатда қурилиш ишлаб чиқаришини интенсивлаш ҳақида боряпти. Шундай қилиб, бизнинг поток панелларни тўғридан-тўғри транспорт воситаларидан, «ғилдиракнинг ўзидан» монтаж қилишга ўтди. Бу тадбир анча жиддий бўлиб қолган директив график ва пудрат шартномасида ҳисобга олинган. Бир сўз билан айтганда, ишдаги ўсишнинг ҳар ўн процентидан бирининг тагида қатъий инженерлик ва иқтисодий замин бор. Шунини қўшиб қўяйки, эндиликда «давомийлик»ни хўжалик ҳисобисиз, хўжалик ҳисобини «давомийлик»сиз тасаввур қилмайман.

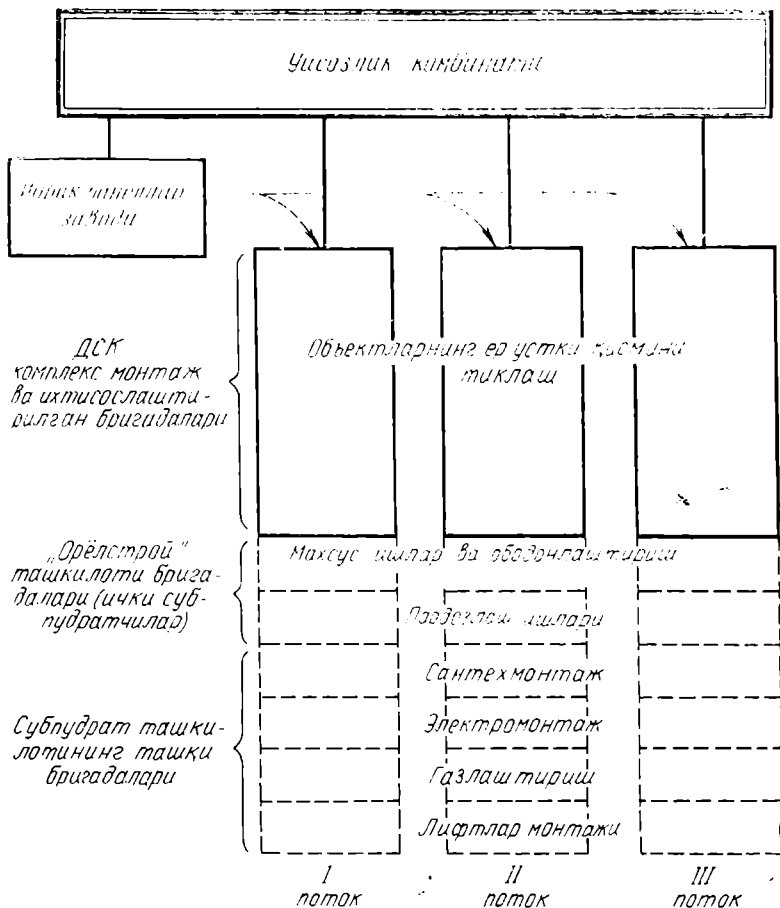
Қурилишда пайдо бўлган бригада пудрати методи *моддий ишлаб чиқаришнинг бошқа соҳаларида*, шу жумладан меҳнатни бригада формасида ташкил қилиш тобора кўпроқ тарқалаётган машинасозликда кенг қўлланилмоқда.

Қурилишда бўлгани каби, машинасозлик заводларида ҳам бригада хўжалик ҳисоби шартномаси маъмурият билан тузилади, унинг мақсади — оз маблағ сарфлаб яхши пировард натижаларга эришишдир. Шу билан бирга хўжалик ҳисоби кўрсаткичлари системаси, табиийки, ишлаб чиқариш спецификаси билан боғлиқ бўлган ўзига хос хусусиятга эга.

Новосибирскдаги «Сибсельмаш» заводда хўжалик ҳисоби бригадалари цех маъмурияти билан квартал шартномаси (меҳнат шартномаси) тузадилар. Шартнома бригада умумий йнғилишида муҳокама қилинади ва цех касаба союз комитети билан келишиб олинади.

Бригада аъзолари ишлаб чиқариш топширигини маълум кунга бажариш учун ўз устларига коллектив масъулият оладилар. Материалларни, ярим фабрикатларни ва энергияни тежаб-тергаб сарфлаш мажбуриятини оладилар. Шартномада хўжалик ҳисобига боғлиқ бўлган ишлаб чиқаришга қилинадиган сарф-харажат бўйича белгиланган тежамнинг суммаси кўрсатилади. Бригаданинг айби билан деталлар йўқотилганлиги ва бракка йўл қўйилганлиги учун моддий жавобгарлик белгиланган.

Орлов уйсозлик комбинати (ДСК) нинг ташкилий структураси



Маъмурият ўз томонидан бригадани барча зарур бўлган материаллар, деталлар, жиҳозлар, оснастка, ҳужжатлар билан ўз вақтида таъминлаш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ва чиқариладиган маҳсулот сифатини оширишни таъминлашга қаратилган таклифларни амалга оширишга таъсир кўрсатиш мажбуриятини олади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ҳам келишиб олинади. Бригада аъзоларининг иш ҳақи бригада умуман қанча иш бажарганига мувофиқ ва мукофот эса хўжалик ҳисоби фаолиятининг натижалари бўйича тўланади.

Комбайнчилар учун комплекташтирадиган буюмлар ишлаб чиқарадиган «Зеленоградсельмаш» заводда бригада пудрати методи кенг ёйилди. Бу заводнинг механика цехида 1976 йилда гидравлик системалари узелларини тайёрлаш участкасига хизмат қилувчи иккита комплекс бригада ташкил қилинган эди.

Бригадаларга коллективнинг фаолиятига боғлиқ ҳолда иш ҳажмига қараб соат-норма ҳисобида ишчиларнинг сони, иш ҳақи фонди, ойлик ўртача иш ҳақи ва бошқа иқтисодий кўрсаткичлар планлаштирилади. Бригадалар шартнома тузишда ўз устларига маълум миқдордаги буюмларни бир ой, квартал ва умуман бир йил ичида ишлаб чиқариш учун коллектив масъулият оладилар. Шартномада бригаданинг меҳнат унумдорлигини ўстириш, маҳсулот сифатини яхшилаш, унинг таннархини камайтириш бўйича мажбурияти кўзда тутилади. Маъмурият ўзи томонидан коллективларни материаллар, ярим фабрикатлар ва инструмент билан ўз вақтида таъминлаш, иш жойини ташкил қилишни такомиллаштириш, уларни яхшилаб жиҳозлаш бўйича бригадалар таклифини амалга ошириш мажбуриятини олади.

Бригадаларнинг хўжалик фаолиятларига баҳо беришда фақат пировард натижалар ҳисобга олинади.

Ҳар иккала бригада беш йилликнинг биринчи йили панини муваффақиятли бажаришди, хўжалик ҳисоби кўрсаткичларини кескин яхшилашди. Фақат ана шу иккита бригадада 1976 йилда пудратни жорий қилишдан 12 минг сўмдан ортиқ иқтисодий самара олинди.

«Казнефтегазразведка» бошқармасида бригада пудратини қўллашдан яхши натижалар олинди. С. Салиманов раҳбарлик қилаётган хўжалик ҳисоби бригадаси 1976 йилда нефть қудуқларини жадал усулда қазишга эришди ва 200 минг сўмлик материални тежаб қолди. Ҳозирда ўн еттига пармалаш бригадаси тезкорлик усулда нефть қудуғи қазимоқда. Бу коллективларда бир метр қудуқ қазиш учун бошқармадагига нисбатан ўрта ҳисобда 6,8% кам материал, меҳнат сарфи эса 10,3% оз сарфланган. Тезкорлик билан ишловчи бригадаларда

бурғи қурилмаларнинг унумдорлик вақти 17,3% ортиқдир.

Ёғоч тайёрлаш сафоатида ҳам бригада пудратни жорий қилиш бўйича маълум даражада тажриба бор. Бу ерда амал қилаётган рағбатлантириш тартиби «тайёрланган кубометр ёғоч» учун рағбатлантиришга асосланган. У ўрмонда кесилган дарахтлар сифатни ҳисобга олмайди. Ана шунинг учун ҳам дарахт кесилган жой кўпинча тозаланмай қолади. Яъни пилгичка дарахтлар тагидан арраланмай, баланд-баланд тўнка қилиб қолдирилади. Буларнинг ҳаммаси ишлаб чиқариш самарадорлигини пасайтиради. Хабаровск ўлкасидаги Совгаван леспромхозида комплекс бригадалар тузишга, уларни бригада пудратига ўтказишга, ишнинг пировард натижаларига бригадаларнинг хўжалик ҳисоби манфаатдорлигини кучайтиришга қарор қилишди.

Хўжалик ҳисоби ҳақидаги низомга мувофиқ, унга тайёрланган ёғочнинг ҳар кубометри ҳисобида меҳнат ва моддий ресурсларнинг планли сарф-харажати етказилади. Лекин хўжалик фаоллигига баҳо беришда дарахт кесилган жойларда меҳнатнинг пировард натижаси ҳисобга олинади. Низомда агар дарахт кесиш ишида йўқотилиши мумкин бўлган камчиликлар тузатилмаган бўлса, комиссия ишни бажарилмаган, деб топиши кўзда тутилган. Бордию бригада тузатилиши мумкин бўлмаган хатоликларга (масалан, белгиланган дарахт кесилмаган участкалардан бошқалари ўзбошимчалик билан кесилса ёки ёш дарахтлар нормадан ортиқ қийратиб кесилса) йўл қўйган бўлса, бу хатоликлар актда кўрсатилади ва унинг учун бригада моддий жавобгарликка тортилади. Шу билан бир қаторда, бригадаларнинг хўжалик ҳисобидан манфаатдорлиги кучайтирилган. Пудрат иши муддатида ва муддатидан олдин бажарилганлиги учун мукофот хўжаликнинг умумий натижаларига қараб тўланади.

Кўплаб транспорт бригадалари ҳам хўжалик ҳисоби пудратига ўтказилган. Давлат мукофоти лауреати Е. П. Федюнин бошқараётган «Мосавтотранс» бошқармасига қарашли 29-автокомбинатнинг ҳайдовчилар бригадаси бунда намуна кўрсатмоқда.

Рубежан автобазасида Н. С. Черепивский бошлиқ бригаданинг 34 кишидан иборат ҳайдовчилари шартнома бўйича ўз устларига темир-бетон буюмлари заводини,

қурилиш материаллари заводини ва «Краситель» ишлаб чиқариш бошқармасининг силикатли ғишт цехини технологик қум билан таъминлаш масъулиятини олишди. Бригаданинг юк ташиш бўйича бир ойда бажарган иши ҳажмининг ҳисоб-китоби хизмат кўрсатаётган корхоналарининг тайёр маҳсулот чиқаришига қараб баҳоланади. Бригадада иш ҳақи автотранспорт ишларининг ҳажми учун сўмларда ифодаланган фойда билан йириклаштирилган ишбай баҳосида тўланади. Бунда ҳар бир сўм учун бригада олган фойдага моддий рағбатлантириш берилади.

Н. С. Черепивский бошқараётган коллектив хўжалик ҳисоби бригада пудрати методига ўтган вақтдан бери учта автомобилни технологик жараёндан озод қила олди. Бир йилда бир машинанинг бажарган иши 100,5 минг тоннагача, тонна-километрда—374,4 минггача етказилди, бу соҳалардагига қараганда анча юқоридир. Ҳайдовчиларнинг меҳнат унумдорлиги 29% ошди.

Шундай қилиб, хўжалик ҳисоби методларини юксак самарадорлик ва сифат учун, барча меҳнат коллективларининг ўнинчи беш йиллик топшириқларини муваффақиятли бажариш учун умумхалқ мусобақасида фойдаланиш юқори самара бераётганлигини тажриба яққол кўрсатиб турибди.

* * *

Ишлаб чиқариш самарадорлиги ҳамда иш сифатини ошириш тажрибаси ҳақида ҳикоя қилишни кўплаб ва жуда кўплаб меҳнат коллективлари мисолида давом эттириш мумкин эди. Бу тажриба умумхалқ социалистик мусобақасининг бориши давомида тўхтовсиз бойнб бормоқда. Оммавий иқтисодий таълим системасида мамлакатдаги энг яхши корхоналарнинг ижодкорлик ташаббусларини ўрганиш энг аввало, уларга янада оммавийлик характерини беришга, илғор тажриба хазинасида нимаики яхши нарсалар тўпланган бўлса, уларни жойларда фойдаланишга қаратилгандир. Иккинчи томондан, юксак самарадорлик ва сифат учун мусобақасининг иқтисодий механизмининг ўрганиш ижодий изланишларни бойитишга, меҳнаткашларни ишлаб чиқаришни бошқаришга актив иштирок этишларининг янги самарали формаларини майдонга чиқаришга даъват этилгандир.

Л. И. Брежнев 1977 йил мартада СССР қасаба союзларининг XVI съездида сўзлаган нутқида миллионларнинг ижодий активлиги, ташаббускорлиги, меҳнатидаги ғайрати иқтисодий ўсишини тезлаштиришнинг қудратли кучи ҳисобланади, деб таъкидлади. «Социализмнинг буюк афзаллиги ана шунда. Бунда социализмнинг асосий «сирлари»дан бирини кўриб турибмиз. Бу «сир»лар бутун тарихимиз мобайнида иложи йўқдек туюлган нарсаларга эришиш, янги жамият тараққиётининг суръатлари билан унинг ҳаётий кучи ва динамизми билан бутун дунёни ҳайратда қолдириш имконини берди. Бу омил бундан буён ҳам биз учун муҳим бўлади».

МУНДАРИЖА

ҚИРИШ	3
Биринчи боб. ИЛГОР ТАЖРИБА ВА ИШЛАБ ЧИҚАРИШ САМАРАДОРЛИГИ	5
1. Самарадорлик ва сифат беш йиллиги	—
2. Ишлаб чиқариш юсак самарадорлигининг факторлари	10
3. Илгор тажриба — самарадорлик ва сифатни оширишнинг йирик резервни	15
4. Илгор тажрибани планли ёйиш системаси (<i>Иваново камволь комбинати ва Яковлево зигир комбинати тажрибаси</i>)	23
Иккинчи боб. МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ ШАХСИЙ ВА БРИГАДА ПЛАНЛАРИ	29
1. Меҳнат унумдорлиги — самарадорликни оширишнинг асосий фактори	—
2. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг шахсий планлари методикасини ишлаб чиқиш (<i>Москвадаги «Динамо» заводининг тажрибаси</i>)	31
3. Турдош бригадалар мусобақаси ва меҳнатда ўзаро ёрдамлашиш (<i>Владимир Ильич номли завод тажрибаси</i>)	45
4. Иш жойлари ва меҳнат коллективларида муқобил планларни ишлаб чиқиш (<i>Родниковдаги «Большевик» комбинати ва «Распадская» шахтаси тажрибаси</i>)	52
Учинчи боб. ҲАР БИР ИШЧИ, ҲАР БИР КОЛЛЕКТИВНИНГ ЮСАК САМАРАЛИИ МЕҲНАТИ	62
1. Ҳар бир коллективда юсак меҳнат самарадорлиги учун	—
2. Меҳнатни бригада бўйича ташкил этиш асосида (<i>Ленинграддаги «Киров заводи» ва «Светлана» бирлашмалари тажрибаси</i>)	70
3. «Сифат — самарадорлик» (СКЭ) системаси (<i>Ленинграддаги «Позитрон» бирлашмасининг тажрибаси</i>)	80
4. Сафимизда битта ҳам қолоқ бўлмасин (<i>«АвтоГАЗ» бирлашмаси тажрибаси</i>)	86
5. Ҳар бир меҳнат коллективининг самаралии ишлаши учун (<i>«Ростсельмаш» бирлашмаси тажрибаси</i>)	90

Ғўртничи боб. ТЕХНИКА ВА МОДДИЙ РЕСУРСЛАР- ДАН САМАРАДОРЛИК ФОНДАЛАНИШ	97
1. Иқтисод ва тежамкорлик учун мусобақалашниш	
2. Ишчилар ва мутахассисларнинг ижодий ҳамкорлиги («АвтоЗИЛ» бирлашмаси тажрибаси)	102
3. Самарадорлик ва сифатнинг комплекс шахсий счёти (Урал вагонсозлик заводи ва «Уралмаш» бирлашмаси тажрибаси)	113
4. Металлни тежаш ва ишлаб чиқариш самарадорлиги (Магнитогорск металлургия комбинати ва Челябинск тракторсозлик бирлашмасининг тажрибаси)	122
Бешинчи боб. АЪЛО СИФАТ — ИШИ ЖОҒИДАН ТАЙЁР МАҲСУЛОТГАЧА	132
1. Маҳсулот сифати — коллектив ишининг муҳим кўрсат- кичи	—
2. Бенуқсон маҳсулот тайёрлаш системаси (Саратов кор- хоналари тажрибаси)	135
3. Маҳсулот сифатини бошқаришнинг комплекс системаси (Львов «Электрон» бирлашмаси тажрибаси)	141
4. Меҳнат активлиги — юксак самарадорлик ва сифат га- рови («В. И. Ленин номидаги Минск трактор заводи» бир- лашмаси тажрибаси)	150
Олтинчи боб САМАРАДОРЛИК ВА СИФАТНИ ОШИ- РИШНИНГ ХЎЖАЛИК ҲИСОБИ МЕТОДЛАРИ	157
1. Мусобақа ва хўжалик ҳисоби методларининг ривожла- ниши	—
2. Шчекино методининг самараси	161
3. Бригада пудрати хўжалик ички ҳисобининг янги форма- си сифатида	170

ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
Учебное пособие для рабочих

Перевод с издания издательства «Правда», 1977
Издательство «Узбекистан» — 1978 — Ташкент

Таржимон О. Абдурахмонов
Редактор Т. Исамухамедов
Рисунг Н. Чернишев
Техредактор Т. Аббосов
Корректор М. Йулдошева

ИБ № 077.

Теришга берилди 3/VII-1978 й. Босишга рухсат этилди 4/IX-1978 й.
Формати 94x108¹/₃₂, № 1 босмали қоғозга юқори босмада босилди. Л. гарн. Шартли
босма л. 10,08. Набр. л. 10,01. Тиражи 15000. Шарнома № 211—78 «Узбекистон»
нашриёти, Тошкент, 3-700129, Навоий, 30. Заказ № 132. Баҳоси 35 т.

Ўзбекистон ССР нашриёт, полиграфия ва китоб савдоси ишлари Давлат Комитети
Тошкент «Матбуот» полиграфия ишлаб чиқариш бирлашмасининг полиграфком-
бинатада босилди. Тошкент — 700129, Навоий, 30.