Как организовать обмен опытом.

Вопрос о необходимости обмена достижениями в области рационализации производства является особенно животрепещущим для малых провинциальных предприятий. В больших трестах с многими тысячами рабочих можно содержать штаты специалистов по НОТ (научная организация труда), которые, будучи освобождены от всякой другой работы, могут исключительно отдаться рационализаторской работе. У больших трестов имеются довольно крупные достижения. Другое дело — у небольших трестов. Каждый из них должен продумывать все мелкие вопросы организации производства совершенно самостоятельно, как будто каждый из них находится на необитаемом острове. В интересах скорейшего подтягивания производства к уровню, достигнутому столичными трестами, необходимо в срочном порядке наладить обмен опытом. Возможны три способа разрешения этого вопроса.

Первый. Бюро швейной промышленности договаривается с Москвошвеем и Ленинградодеждой на предмет выделения из состава технического персонала фабрик опытных людей, знающих теоретически и практически организацию производства, для руководства приезжающих с мест делегаций. Местные тресты выделяют из своей среды самых способных инструкторов или рабочих, которые приезжают за счет треста в Москву, где они в течение нескольких месяцев основательно изучают всю постановку работы на всех фабриках.

Параллельно с таким практическим ознакомлением со всеми сторонами организации производства, Бюро должно создать и теоретические курсы, где бы изучалось швейное дело и некоторые общеобразовательные производственные предметы.

Этот способ имеет то преимущество, что организаторами и распространителями новых идей в нашей промышленности являются люди, близко и хорошо знающие местные условия и обстановку, и, главное, те, которые впоследствии, после учебы, сумеют отдать своему производству не дни или месяцы, а годы непосредственной работы.

Второй способ. Бюро швейной промышленности организует у себя институт специальных инструкторов по рационализации производства, которые периодически об'езжают места и в течение определенного времени реорганизуют производственные процессы сообразно с достижениями новейшей техники, отечественными и иностранными. Способ этот при всех его достоинствах (более квалифицированный состав, знакомство с заграничной литературой) обладает тем недостатком, что приезжающие инструктора, имея очень ограниченное время пребывания на местах, и не будучи знакомы с местными условиями, могут стать гастролерами.

Третий способ. Бюро Совещания организует у себя отдел рационализаций производства, где собираются все материалы отдельных трестов по рационализации. Бюро специализирует эти материалы, облекает их в популярные формы, размножает и рассылает на места сводки, характеризующие состояние производства и отдельных его показателей у разных трестов. Получая периодически такие сводки, хозяйственники сумеют, конечно, выявить свои слабые места, подтянуться и, если нужно, кое-что реорганизовать применительно к специфическим местным условиям.

Каждый из этих трех способов имеет свои достоинства и недостатки и каждый одинаково применим. Было бы желательно, если бы товарищи на местах, и у себя в управлении и на производственных совещаниях, серьезно обсудили бы эти предложения и своими решениями по данному вопросу поделились бы с Бюро швейной промышленности.

А. Ц.

ЛИНИЯ ОТРЕЗА.

Вопросник

Фамилия ..... Имя .....

1) Город .....

2) Место работы .....

3) Возраст ..... *4) Профессия .....*

5) Образование .....

6) С какого времени непрерывно выписываете „Швейник“?

7) Какие отделы журнала Вас интересуют?

8) Какие отделы считаете неинтересными и почему?

9) Понятно-ли пишется в журнале?

10) Какой номер „Швейника“ наиболее Вам понравился и почему?

11) Считаете-ли Вы необходимым увеличение или уменьшение количества иллюстраций?

12) Какие, по Вашему мнению, в журнале недочеты?

13) Какие улучшения Вы хотели-бы внести?

14) Желательны-ли платные приложения к журналу?

15) Аккуратно-ли получается журнал?

Подпись .....