Кемеровский выпуск

РАССКАЗЫ О КОММУНИСТАХ

РЕКОРД ВИКТОРА ДОНСКОГО

...От обиды Виктор даже скрипнул зубами. Вот тебе и надежды на сегодняшний день! Считай, что он пропал даром.

Минуту назад лопнули сразу два трака у бурильного станка, на котором работал Донской. Вещь, конечно, неприятная, но главная беда в том, что случилось это в самое неподходящее время. Десять дней назад бригада пошла на рекорд. Каждая минута времени была сейчас драгоценной, любая заминка в работе могла помешать осуществлению заветной цели.

Смахнув капли пота, внезапно выступившие на лбу, Виктор подошел к телефону:

— Диспетчер? С вами разговаривает Донской. Произошла авария.

Потом позвонил главному инженеру и, закурив, подошел к окну в надежде увидеть свет фар присланной машины. Постепенно волнение уменьшилось. «Должны помочь. Ведь в нашем рекорде заинтересован весь разрез».

Виктор достал записную книжку — напротив чисел июня стояло количество погонных метров, пробуренных в эти дни, и углубился в расчеты. Вдруг его взгляд остановился на цифре десять. И странно, обыкновенная эта цифра вдруг пробудила в нем ловину воспоминаний.

Да, ровно двадцать лет назад, десятого июня 1957 года вчерашний девятиклассник Витя Донской стал работать на Кедровском разрезе.

Как-то обыкновенно все вышло, буднично. В мае станок Донского перебрасывали со второго участка на четвертый. Легко сказать, «перебрасывали». Махину, которая движется со скоростью 600 метров в час, надо было транспортировать на пятнадцать километров. На это ушло чуть ли не полмесяца. И все-таки за оставшиеся пятнадцать дней сумели дать план. Не успели отдышаться, как поступило предложение идти на рекорд.

Донской некоторое время колебался. Во-первых, настроение было не очень бодрым из-за недавних треволнений. Во-вторых, его напарник Евгений Дорохов ушел недавно на дипломирование, и неизвестно было, как сработается Донской с тем человеком, которого дадут взамен. Да и третий член бригады, Алексей Рябушко, работал всего третий месяц, еще как следует не показал себя.

И все-таки Донской решился. Чашу весов склонил откровенный разговор с Рябушко и новым членом бригады — Евгением Поповым.

Напрямик сказал им, что придется трудно. Нужно будет пробуривать в день примерно в два раза больше средней нормы. Реакция парней была даже несколько неожиданной для Донского. Узнав, что есть возможность пойти на рекорд, они моментально загорелись и стали уговаривать бригадира не отказываться от такой возможности. А уж они приложат все усилия, чтобы не ударить лицом в грязь.

И — начали.

У некоторых людей существует убеждение, что производственные рекорды ставятся очень просто. Людям, которые идут на рекорд, дают, мол, самую лучшую технику, предоставляют лучший фронт работ, все предприятие оказывает им помощь. И те играючи «выдают на-гора» план.

Таким людям Донской может сказать, что их представления далеки от действительности. Никаких привилегий его бригада не получала. Работали на обыкновенном станке — не очень старом, но и не очень новом. Единственное, бригаде предоставили не один трансформатор, как обычно, а два. На одном бригада работает, а второй уже стоит в резерве, чтоб не тратить время на переключение.

Итак, основное, на что приходилось рассчитывать, — это на свои силы и умение. И здесь пример показывал, конечно, Донской.

— Главное, чему у него можно научиться,—это беззаветной любви к своей профессии, — рассказывали мне потом его напарники. И не специально он учит этому, нет. Выходит само собой, что каждый, который работает рядом с Виктором, незаметно перенимает эту манеру. А манера такая: после окончания смены Донской очищает станок почти до стерильности. Он говорит, что будь его воля, он приказал бы бурильщикам работать в белых халатах. Ведь какая сейчас сложная техника—гидравлика все, автоматика, она совершенствуется с каждым днем. Прошли времена, когда мелкие куски породы, «штыба», летели прямо в атмосферу, засоряя легкие бурильщикам. Сейчас мощный компрессор всасывает пыль в специальные бункеры. Чистота ведет к тому, что любая малейшая неисправность на виду, ее тут же можно устранить.

За годы работы в бурцехе Донской внес не одно рационализаторское предложение, которое намного повысило производительность труда. Большой эффект дало и такое предложение Донского. Раньше машинист выходил на смену с помощником. Виктор же сказал, что квалификация машинистов настолько выросла, что они могут работать одни. Сначала непривычным это было, а теперь почти все машинисты бурцеха справляются с обязанностями сами, без помощников. Теперь это утверждено официально, согласовано с горнадзором. А Виктор Егорович помнит, сколько сил пришлось потратить, чтобы доказать разумность этого предложения.

Работали вроде бы, как обычно. Только, может быть, чуть-чуть собранней. Только, может быть, Донской чаще обычного приходил не в свою смену к станку и помогал советами. Кстати, тот его товарищ — Евгений Дорохов, которому из-за учебы не посчастливилось принимать участие в установлении рекорда, — был частым гостем на участке. «Не вытерпит, прибежит, входит во все детали, подбадривает. А утром, до того, как ехать в техникум, непременно забежит ко мне: ну, как, сколько сделано? укладываетесь в график?».

В график бригада укладывалась. До того момента, пока не случилось то ЧП — сломались траки бурового станка. Поволновался тогда Донской. Но все обошлось благополучно: ему в первую очередь выделили машину, помогли установить новые траки. В общем, простоял тогда станок всего два часа. Были и еще простои из-за нехватки бульдозеров, из-за других причин. Но все неурядицы разрешались в кратчайший срок. И вот однажды, посмотрев, как всегда, в свою записную книжку, Виктор объявил друзьям, что с начала месяца пробурено 10.600 метров скважин. Это был новый рекорд месячной производительности буровых бригад Кузбасса. А ведь до конца месяца у бригады еще оставалось два рабочих дня. В тот день был выполнен также годовой план.

Потом было много веселья, музыки, цветов. Неловко прижимая к груди пышный букет, Донской произносил слова благодарности тем, кто помог бригаде установить рекорд — механику Готлибу Самуиловичу Литау, рабочим бурцеховой службы Григорию Веснянко, Валентине Третьяковой, Евгении Балановой и другим. Потом, подумав немного, он сказал, что резервы далеко не исчерпаны, что он и его товарищи собираются в будущем добиться еще более высоких показателей.

И все присутствующие в зале были уверены, что тридцатисемилетний ветеран разреза, коммунист Виктор Егорович Донской сдержит свое слово.

В. ШИРЯЕВ.

МАСТЕР В ГЛАЗАХ ЭКСПЕРТА

НАУКА УПРАВЛЯТЬ

«Руководство людьми является одновременно и наукой и искусством»—так начинается приказ, вводящий в действие рекомендации для начальников смен о поведении и взаимоотношениях с подчиненными. «В свое время, говорится в нем, много внимания этому вопросу уделял В. И. Ленин, и ленинский стиль руководства рассматривается в настоящее время как образец, к которому должен стремиться каждый начальник. От хорошего хозяйственника - командира требуются не только глубокие специальные знания, большой опыт, мастерство, но и высокая культура, знание психологии, умение работать с людьми».

Рекомендации содержат ряд советов делового и психологического свойства, учат такту, а порой и методике поведения руководителя в различных служебных ситуациях. Например, правило: «Первый разговор с подчиненным всегда должен происходить наедине. Другие об этом не должны знать. Это воспитывает уважение к начальнику». Совет: «Умей выслушивать замечания и о своих недостатках». Требование: «В первую очередь нужно четко распределить обязанности, а затем требовать их неукоснительного исполнения» и т. д. Рекомендации уже получили титул кодекса руководителя.

Теперь при аттестации и выдвижении вместе с профессиональными данными будет учитываться и умение применять на практике эти рекомендации.

Определение требований к современному руководителю, по существу, — центральный вопрос кадровой политики. В марте прошлого года в целях изучения, подбора, расстановки кадров и подбора резерва в объединении при отделе кадров были созданы социально - психологическая группа, которая занимается исследованиями этого рода, и экспертные комиссии, которым поручена оценка профессионально-деловых и личностных качеств руководителей. Для отработки методики оценки личности руководителя провели экспериментальные производственно-психологические и социологические исследования руководящих кадров и уточнили набор качеств, которыми должны обладать руководители.

На этой основе разработана методика оценки качеств руководителя. Вот перед нами оценочный лист руководителя. Кроме обычных анкетных данных, в нем отмечаются партийность и партийный стаж, уровень образования и какое учебное заведение когда окончил, специальность по образованию и по опыту, владение иностранным языком, взыскания (какие, за что, от кого), общий трудовой стаж и род основной трудовой деятельности в объединении.

На внутренней стороне двойного листа — оценочная сетка. Набор требуемых от руководителей качеств распределен по пяти группам: морально-политические (например, личный пример в труде и быту, идейная зрелость, общественная активность), профессиональные, деловые, личные (например, умение создавать здоровый климат в коллективе), психофизиологические (к примеру, умение быть сдержанным). Каждое достоинство оценено в баллах, от 3,50 до 0,75.

Достоинства «расценила», проранжировала по значимости группа экспертов. Авторитетные работники, конечно, исходили из своего опыта, но в целом получилась достаточно объективная шкала оценки. Выше всего эксперты поставили знание технологии и профессиональную компетентность, организаторские способности, способность создавать здоровый климат в коллективе, оперативность принятия решений и самостоятельность. Максимальный критерий полезности—127,5 балла, минимальный — 73,5. По этой шкале предстоит определить подготовленность полутора тысяч руководителей разных рангов.

Экспертную оценку начали с начальников смен—их 646 человек — как самой массовой категории руководителей. О значении низовых руководителей коллектива еще раз сказано в постановлении ЦК КПСС и Совета Министров на эту тему: «Улучшить подбор, расстановку и воспитание кадров мастеров». Подчеркнута специально необходимость изучения на студенческой скамье «научных методов управления и организации производства и овладения практическими навыками, необходимыми для успешного выполнения обязанностей мастера».

Этот отряд руководителей пользуется особым вниманием в объединении. Для координации работы с ними создан совет мастеров и начальников смен. Организован факультет резерва, издан приказ-постановление о повышении роли мастера и начальника смены. Изучен социальный портрет мастера и начальника смены. Чаще всего это мужчина 34 лет. У половины—высшее образование, у остальных — среднее специальное. Каждый второй —член партии. В среднем мастер и начальник смены проработали в объединении 7—10 лет, половину из них — в своей должности.

Эти данные заставили задуматься об омоложении кадров, о рациональном соотношении инженеров и техников в этой группе.

Экспертная оценка — продолжение исследования. Оно должно психологически подготовить руководителей других рангов — убедить их в полезности экспертных оценок, заинтересовать их и сделать инструментом кадровой работы.

Но дело это деликатное. В откровенных разговорах люди выражали опасение: не выйдет ли оценка им боком, не будет ли употреблена во зло — для сведения счетов? Некоторым руководителям более высокого ранга не понравилось, что в экспертные комиссии включены рабочие: «Подчиненный будет решать, какой я руководитель?». К оценке сверху привыкли, оценка снизу — в новинку. Что ж, выход один: включать в комиссию людей, безусловно, уважаемых и авторитетных.

Работу экспертной комиссии в цехе обставляли со всей возможной деликатностью, чтобы не вызвать кривотолков. Оценки выносятся анонимно. Эксперты получают формуляр с фамилией аттестуемого и определяют его степень подготовленности в каждом из качеств «пятеркой», «четверкой» или «тройкой». Затем подсчитывается общая сумма баллов.

Конечно, первый вопрос — каков результат опыта? Были ли расхождения между мнением экспертов и обычной характеристикой? Какую пользу принесла экспертная оценка?

Две трети из 240 прошедших ее начальников смен набрали более ста баллов, что свидетельствует, в общем, об удачном подборе низовых командиров производства. Но 80 неудачных или мало подготовленных руководителей — это 80 личных судеб и судеб коллективов. О них стоит задуматься.

Были и неожиданности. Например, в одном из производств в резерв на должность технорука был зачислен инженер, который по экспертной оценке оказался в четвертой, самой слабой группе. Причем уступил своим коллегам по всем позициям. Приятный, обходительный человек, с большим стажем, он мог бы, вероятно, работать... если б захотел. Но приближение пенсионного срока его расхолаживает, и эксперты выразили мнение коллектива: такой руководитель не перспективен.

В другом случае разошлись оценки экспертов и начальника цеха в оценке двух начальников смен. Один был опытный, хотя технически и менее подготовленный специалист, но зато умеющий ладить с людьми, может быть, и в ущерб принципиальности. Молодой и энергичный начальник цеха предпочел ему тоже молодого, энергичного, знающего, но ершистого и не столь гладкого начальника смены. Присмотрелись внимательнее. Нет, все-таки прав начальник цеха. Как же отнестись к разночтению? Как к полезному спору: оно заставило приглядеться к людям, и, наверное, их самих заставило взглянуть на себя критичнее.

В цехе лактам-2, где довольно ровный состав начальников смен, и раньше хорошей репутацией пользовался А. А. Матусевич. Но в экспертной оценке он оказался сильнее своих коллег по профессиональным и личным качествам. Когда стали подбирать кадры для нового производства аммиака, именно его назначили начальником отделения.

Данные экспертной оценки помогают решить не только оперативные кадровые вопросы, но и системные. Они делают выбор кандидатов шире и объективнее. Характеристика ведь может быть формальной, даже недобросовестной. Довольно часто перспективных работников руководители цехов и производств просто не «раскрывают», приберегая для себя. Значит, экспертная оценка делает шире выбор и для самого способного человека: у него становится больше шансов быть замеченным.

После этого опыта выделилось 27 наиболее подготовленных и перспективных начальников смен — реальный резерв на выдвижение. С ними будут работать специально — повышать их квалификацию с отрывом от производства, проводить специальные занятия в объединении.

Что касается других групп... Пока —может быть, потому, что массив наблюдений мал, — не удалось явственно обнаружить характерные пробелы в подготовке начальников смен. Профессионально все они люди умудренные, и это понятно. Хотя бы с точки зрения безопасности производства никто не поставит руководить сменой человека, плохо знающего технологическую схему. Ниже «четверки» здесь оценок нет. Слабее деловая и личная квалификация.

Сейчас на курсах мастеров уже читают лекции о труде руководителя, искусстве создания микроклимата в коллективе, по основам психологии и социологии. В объединении думают, что по результатам экспертной оценки можно будет точнее формировать подгруппы слушателей и построить программу лектория. Оценочные листы прилагаются к личному делу. Со временем они станут подспорьем при аттестации, одним из ее объективных инструментов. Экспертную оценку планируется проводить каждые три—пять лет. Думается, у этой формы кадровой работы есть будущее.

И. СВАРОВСКИЙ,
помощник директора по кадрам производственного объединения «Азот».
М. ЛОБАНОВА,
корр. «Кузбасса».

Улица Красноармейская.

Фото **В. Грызыхина.**

КУЗБАСС — НАШ ДОМ: СДЕЛАЕМ ЕГО КРАСИВЫМ, БЛАГОУСТРОЕННЫМ

ЭТА БЕСКОНЕЧНАЯ ТРАНШЕЯ

Автобусно-троллейбусная остановка «Пионерский бульвар» — одна из самых бойких в нашем городе. Здесь действуют 14 маршрутов. Тысячи пассажиров каждый день отправляются отсюда во все концы города. И вот уже скоро двенадцать лет весной, осенью и в летние дождливые дни эта остановка утопает в сплошной грязи. Когда ее заасфальтируют, никто определенно сказать не может. Пока же здесь возникла еще и траншея. В декабрьские лютые морозы прошлого года сюда пришли студенты политехнического института и выдолбили траншею. Все были убеждены, что она вызвана если не аварийными, то во всяком случае срочными обстоятельствами. Но вот уже полгода, как через эту траншею, заполненную мусором, тысячи людей ежедневно вынуждены прыгать, так как хозяева траншеи не удосужились даже положить переходные мостики. Говорят, что эта траншея выкопана для укладки осветительного кабеля и что за нее отвечает начальник стройуправления № 5 «Кемеровогражданстроя» тов. Михновец. Однако тов. Михновец сказал нам, что он только финансирует эти работы как генеральный подрядчик, а в действительности все работы осуществляются на общественных началах. Вдохновлять же всех должен исполком Центрального района. Об этой траншее, сказали нам, уже заведена переписка между разными инстанциями. Мы тоже решили внести свой маленький вклад в эту важную переписку.

С. ШНАПИР.

ТРЕБУЕТ ВМЕШАТЕЛЬСТВА

ЖЕЛАЕМ ЛУЧШЕГО

Не секрет, что труд строителей требует больших затрат, физической энергии. Для того чтобы восстановить силы, необходимо высококалорийное витаминизированное питание.

К сожалению, таким не назовешь питание в буфете на строительной площадке Кемеровского городского водозабора от столовой № 3. Сейчас лето, и, казалось бы, самое время появиться в обеденном меню салатам из свежей капусты, огурцов, помидоров. Но их нет.

Редко бывают калорийные вторые блюда из натурального мяса. Не приходится говорить о жареном картофеле на гарнир. Как правило, гарнир в буфете — каша.

Неплохо иногда после жаркой работы выпить стакан освежающего фруктового сока. Но напрасно спрашивать, бывают ли здесь виноградный, сливовый, персиковый или апельсиновый соки. Яблочный — большая редкость и то в ограниченном количестве. Обыкновенный русский квас или фруктовая вода — это тоже пока мечта.

— Мы не чувствуем прилива сил после обеда, удовлетворения или сытости, — говорят отделочники из бригады Л. Е. Петровской —В. В. Боровской, Т. П. Конопец, В. Е. Егоров и другие. Поэтому многие вынуждены прихватывать из дому «тормозок».

Одним словом, питание, организованное столовой № 3 (зав. столовой Г. С. Ананьева), на строительной площадке городского водозабора пока оставляет желать лучшего.

А. БЕГУЗКИН.

«ВАЛЕНТИНИНА ПЯТНИЦА»

Под таким названием раз в месяц в объединении «Кузбассэлектромотор» проходят концерты коллективов художественной самодеятельности. Валентина — самое распространенное имя среди работниц завода.

Концерты проходят эстафетой. Первыми организовали «Валентинину пятницу» самодеятельные артисты цеха № 14.

На каждый концерт в качестве почетного гостя приглашается одна из знатных Валентин города. На одной из «пятниц», например, побывала штукатур-маляр треста «Кемеровогражданстрой», делегат XXV съезда КПСС Валентина Васильевна Иванова.

Т. ВИКЕНТЬЕВ.

НА КОНТРОЛЕ «КУЗБАССА»— ПИСЬМА ЧИТАТЕЛЕЙ

В июле из областного центра поступило 718 писем и 224 официальных ответа различных организаций о том, какие меры приняты по сигналам, рассмотрение которых было взято редакцией на контроль.

Ниже публикуются некоторые ответы на письма.

«Дорогая редакция. Я имею у себя дома газовую печь, но пользоваться ею не всегда приходится, т. к. горгаз с большими перебоями доставляет баллоны. Заявки на газ принимают в тресте с большими оговорками, обещают в установленные сроки подвезти топливо, а слово расходится с делом».

Такое письмо в редакцию прислал А. Филипкин, проживающий на ул. Совхозной, 173.

Вот, что ответил на письмо и. о. управляющего трестом «Кемеровогаз» А. Левков:

«Большинство домовладельцев индивидуального сектора пользуются газовыми плитами летом. В этот период резко увеличивается поступление заявок, что создает большие трудности с доставкой газа. В настоящее время приняты меры для нормального снабжения населения газом, он доставляется в каждый дом регулярно через 3—5 дней после поступления заявок».

●

Читатель Н. Аленичева написала в «Кузбасс» о водителе легкового автомобиля—такси ГАЗ-24 В. Клепикове, который занялся вымогательством денег.

Редакция это письмо направила в пассажирское автотранспортное предприятие № 2. Его начальник В. Едакин ответил нам:

«Факт, указанный в письме, подтвердился. Проведено общее собрание водителей такси. Поведение шофера Клепикова В. Н. строго осуждено. С согласия месткома профсоюза он уволен с предприятия за утрату доверия. Материалы на Клепикова переданы в следственные органы».

●

Читатели Е. Пасынкова и Н. Селюнина в своем письме в редакцию писали о низком качестве ремонта босоножек в ателье № 4 (ул. Кузбасская) и грубое обращение администрации к заказчикам.

По просьбе редакции сигнал проверили сотрудники управления бытового обслуживания населения облисполкома. Как сообщил нам главный инженер управления С. Лбов, факты, указанные в письме, подтвердились. За слабый контроль ремонта обуви, невнимательное отношение к заказчикам и допущенную грубость технолог Т. Третьякова и заведующий ателье № 4 Н. Нефедов получили административные взыскания. Дирекцией фабрики ремонта и пошива обуви приняты меры к улучшению работы ателье.

●

Кроме того, редакции обстоятельно и по существу ответили: отдел по труду облисполкома—на письмо Н. Рябинина, Кировский райисполком—на коллективное письмо жителей домов № 10-а и № 10-б с ул. Кедровской, начальник городской телефонной станции — на письмо Никифорова, областное транспортное управление — на письмо В. Сизова, Кемеровский горплодоовощторг — на письмо В. Тупицына, многоотраслевой непромышленный комбинат бытового обслуживания населения — на письмо Л. Тагировой, управление материально-технического снабжения Кузбасского района — на письмо Л. Любимова, Заводской райком партии г. Кемерова — на письмо Л. Васильевой, Кемеровский первый горпищеторг — на письмо Д. Евлевского, отдел народного образования горисполкома—на письмо З. Гориной, дирекция Кемеровского коксохимзавода — на коллективное письмо жителей дома № 104 по Советскому проспекту, комбинат шелковых тканей — на письмо ветерана войны Н. Корякина, исполком горсовета — на письмо О. Уленко.

ЧТО ГДЕ КОГДА

Дом культуры шахтеров. В субботу — эстрадный концерт. Начало в 18 часов. В воскресенье — молодежный вечер отдыха «Танцуйте с нами!». Начало в 21 час.

Художественный салон Союза художников РСФСР. Выставка документальной и художественной фотографии, организованная Кемеровской городской организацией Союза журналистов СССР. Салон открыт с 11 до 19 часов.

Дворец культуры строителей. Сегодня — занятие кинолектория «Знай и люби свой край». Тема: «Перспективы развития Кузбасса в десятой пятилетке». Начало в 12 часов. В субботу — торжество бракосочетания. Начало в 10 часов.

Областная картинная галерея. Выставка «Великие мастера искусства эпохи Возрождения» (факсимильные репродукции) из собрания Шушенской народной картинной галереи. Галерея работает с 11 до 19 часов.

Дворец культуры им. 50-летия Великого Октября. Сегодня, в субботу и воскресенье молодежные вечера отдыха «В ритме танца». Начало в 21 час 30 минут.

Клуб «Ударник» производственного объединения «Химпром». Сегодня, в субботу и воскресенье—тематический показ хроникального фильма «Обсуждаем проект Конституции СССР». Тема: «Право на труд». Начало в 17 часов. Сегодня — встреча с работниками суда и прокуратуры «Гражданином быть обязан». Начало в 19 часов.

Городской сад. В субботу—конкурс патриотической песни «Красная гвоздика», посвященный 60-летию Великого Октября. Выступают вокально-инструментальные ансамбли. Начало в 15 часов. В субботу и воскресенье—областная выставка по кролиководству и пушному звероводству. Открыта выставка с 10 часов.

Из почты редакции

СПАСИБО РЕБЯТАМ!

Я—инвалид Великой Отечественной войны, а жена моя — пенсионерка по старости. Имеем мы небольшой участок земли, но вся беда в том, что обрабатывать его не можем. Силы ушли.

В райисполкоме нам посоветовали обратиться в школу № 26, к классному руководителю А. М. Жаворонкову. Он рассказал о нашей беде старшеклассникам. Ребята второй год обрабатывают наш земельный участок.

Большое спасибо Анатолию Михайловичу и его воспитанникам за помощь престарелым.

Г. РЯБИНИН.

ХОРОШИЙ ПРИМЕР

Дорогая редакция! Хочу выразить сердечную благодарность работникам магазина № 15 первого горпищеторга С. Дюкаревой, В. Цепляевой, М. Коренковой и К. Романовой за культурное обслуживание покупателей.

Я давно ушла на заслуженный отдых. Мне доходит восьмой десяток. Когда прихожу в магазин № 15, его работницы всегда помогают выбрать нужные продукты.

Хороший пример показывают работники прилавка этого магазина.

Е. АРОЦКАЯ.