

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ

ДНЕВНИК
СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО
СОРЕВНОВАНИЯ
ПЯТИЛЕТКА
ЭФФЕКТИВНОСТИ.
КАЧЕСТВА

ВЫПУСК

- Бригадный подряд — школа хозяйствования
- Знакомьтесь с лауреатами премий имени знатных людей села
- Автотранспорт требует концентрации
- Изучать опыт хозяйственного руководства

БРИГАДНЫЙ ПОДРЯД НА ФЕРМЕ

ТРОЕ ВМЕСТО ШЕСТЕРЫХ

Года два назад я пришел на Чаинскую ферму, стал работать механиком-дояром. Когда со всеми познакомился, присмотрелся к работе, то удивился: народу много, а порадка мало. Каждый сам по себе. И получалось: один работает добросовестно, другой — спустя рукава. И работа первого иногда идет на-марку из-за нерадивости второго.

Прошлым летом отпуск я проводил в Естони. Интервью с делами земляков из тамошнего совхоза «Кохара». Заходил на ферму. То, что я там увидел, укрепилось во мне: на ферме надо вводить бригадный подряд. У нас раньше разговоры об этом были, но дело не шло.

Вернулся домой, встретился с директором совхоза М. Г. Чарным, рассказал ему о своих соображениях. Михаил Григорьевич меня поддержал. Вопрос обсуждали на заседании парткома. В принципе решили его положительно. Решить, то же, кому начинать? Кто конкретнее из работников на это дело согласен?

Например у меня кое-кто был. Это Анатолий Титов, которого я знаю давно. Он работал на ферме электриком. Грамотный и ответственный человек. Подобрался в бригаду и другой Анатолий Зинин. Вот мы и решили взять на себя обслуживание почти всех механизмов на ферме. А от этого обслуживания, как известно, очень многое зависит.

Но перед тем, как организовать бригаду по ремонту, надо было подумать: Как организовать рабочий день? Как оплачивать труд?

В результате совместных усилий совхозных специалистов и работников фермы

родилась официальная бумага — «Договор на передачу работ по обслуживанию механизмов на Чаинской МТФ и зерносушильном комплексе бригаде слесарей». Контроль за эксплуатацией электроустановок на отделенческом зерносушильном комплексе — это что-то вроде нашей дополнительной нагрузки. Мы ведь понимаем, что в пору осенней страды это все равно придется делать. Поэтому заранее все учили, чтобы потом не возникало лишних затруднений. Но главное — это ферма.

В договоре перечислены обязанности сторон — администрации и бригады. Мы обязались взять на себя наряду с обслуживанием механизмов внутрибригадный учет труда и эксплуатацию отопительной системы в бытовых помещениях. Превышена оплата труда бригады — 6872 рубля в год плюс 13 процентов — премиальных за бесперебойную работу механизмов. Обговорены и другие вопросы: выдача спецодежды, инструмента, предоставление отпусков и др.

Несколько слов об организации труда. Принцип «Один за всех и все за одного» не означает обезлички. Каждый из нас закреплен за определенным участком работы. Я, как бригадир, отвечаю за долгие установки, Титов — за электрохозяйство, Зинин следит за исправностью транспортеров, навозоудаления и кормораздачи.

Раньше начиналась рабочая смена у механика-дояра. Я прихожу на ферму в 6 часов утра, мои товарищи — к половине девятого. График составлен таким образом, чтобы на ферме в течение всего дня обязательно находился кто-то из нас (при необходимости заменяем друг

друга). Каждый при этом должен быть мастером на все руки.

Бригада работает по-новому уже пятый месяц. Можно сделать кое-какие выводы. Втроем мы справляемся с той же работой, которую раньше выполняли шесть человек. И качество от этого не пострадало. Стало больше ответственности и порядка больше. Премии мы получаем ежемесячно.

Работа в «общий котел» потребовала повышенной дисциплины. О прогулах и речи быть не может. За этим мы следили строго, никак не жалея. Была бы причина, и у нас не все гладко. Много неприятностей доставляют поломки механизмов — следствие небрежного проведения летнего ремонта. Не всегда находим общий язык со станцией технического обслуживания жилищно-коммунальной фермы при райсельхозтехнике. Нередко нас угнетает то, что нет обыкновенных лампочек, поэтому во дворах темно... Хотя при переходе на подряд, кажется, было учтено все, но тут же из виду тракториста, который отвозит навоз от фермы. В бригаду он не был включен. Иной раз это обстоятельство вызывает осложнения. Надо на будущее это положение пересмотреть.

Надою молока в первых месяцах нового года на ферме были невелики. Скажется наследием прошлого года. К тому же большинство коров в запуске. Но думаю, что уже в марте надою будут расти. В нынешнем году совхоз взял на себя обязательство — получить от коровы по 2,500 килограммов молока. И мы сделаем все для его выполнения.

Ю. КУЗЬМА, механик-дояр Чаинской фермы совхоза «Чаинский».

КАЖДОЕ УТРО В ДИСПЕТЧЕРСКОЙ...

Стажер третьего класса. Наверное, это звучит несколько необычно и даже непрофессионально. Но что, например, начинается грамотная эксплуатация автомобиля? Можно ответить, что с соблюдения правил вождения и сроков технических уходов, и это будет правильно. Но мы у себя в коллективе водителей, автотранспортного цеха ОПХ имени Б. Н. Сидоренко решили, как мы централизовали эксплуатацию автомобиля на участке со стажировкой молодого водителя, приставленного на несколько месяцев к опытному шоферу. Получается, что он и старший товарищ, если хотите, наставник, он и непосредственный руководитель. Ведь с курсов молодые водители, прошедшие на руках удостоверение профессионалов, приехавшие практически слабо подготовленными. Между тем современные автомобили довольно-таки прихотливы, требуют к себе, как говорят, тонкого подхода и постоянного внимания: заменили, скажем, после положенного пробега в картре двигателя масло на свежее, но не той марки, и — пожалуйста, причина для остановки на ремонт есть... Часто можно слышать:

коэффициент готовности автотранспорта низок потому, что нет запасных частей, а его использование неудовлетворительно — не хватает водителей и плохи дороги. Но в этом ли все дело? Может быть, прежде нужно четко организовать работу колхозных или совхозных автотранспортных подразделений, а уж потом судить, какая причина важнее. Вот уже несколько лет, как мы централизовали эксплуатацию парка хозяйства, ввели диспетчерскую службу, поставили транспорт на внутрихозяйственный расчет. Из отделений водителей каждое утро доставляет специальная машина, которая затем используется для контроля за работой шоферов на линии. Чтобы до предела сократить дорожно-транспортные происшествия, ввели предельный медицинский осмотр. В прошлом году было совершено всего одно дорожно-транспортное нарушение, без серьезных последствий и материального ущерба (позади технической неисправности автомобиля).

Значительно сократилось и на количество шоферов. Зато повысились их квалификации: восемьдесят процентов водительского кол-

лектива имеют первый и второй классы. В их распоряжение предоставлены современные автомобили ЗИЛ-130 и ГАЗ-53, скоростные и повышенной грузоподъемности. Ни одного рокового рейса — таков девиз нашей диспетчерской службы и шоферов. Естественно, как и в других хозяйствах, мы в основном ремонтируем автомобили у себя на месте. В основе организации этого дела лежит агрегатный метод. Например, нужно капитально восстановить автомобиль — рама, двигатель, коробка перемены передач для этой цели уже готовы. В течение максимум двадцати дней машина будет отремонтирована, затраты составят не более 1000 рублей. Со всех списанных автомобилей годные узлы и детали снимаются и прикладываются на центральный склад, кое-какие из годных деталей реставрируем в мастерских, остальное идет в металлолом.

Перевозки осуществляют десять водительских бригад, между которыми развено социалистическое соревнование. При подсчете итогов (в конце каждого квартала) учитываются выполнение

квартальных заданий, дисциплина, общественная активность членов бригады... Условиями трудового соревнования определены три классных места, предусмотрены меры морального и материального поощрения. Например, в честь победителей поднимается флаг трудовой славы, им вручаются денежные вымпелы, имена лучших водителей занесены на Доску почета. А чтобы материально заинтересовать коллектив в успешной работе в течение всего трудового года, у нас выплата премии по его итогам тринадцатая зарплата. Такая возможность появилась с введением внутрихозяйственного расчета; отчисления от прибыли отчисляются не только на материальное вознаграждение водителей, но и для туристических поездок, материальной помощи нуждающимся, проведения общественных мероприятий.

Мы убеждены, что сплоченность и значительная роль в его жизни играют общественные организации. Для местного комитета организации социалистического соревнования была делом номер один. Местком ведет

борьбу за повышение трудовой дисциплины, заботится об охране водительского труда, о быте и отдыхе шоферов. Об эффективную работу автотранспортного цеха направлена также деятельность технической комиссии и транспортной дружины. Предотвращению дорожно-транспортных происшествий способствуют встречи с работниками госавтоинспекции.

Закономерен вопрос: а какова же отдача этой организаторской работы, которую ведут в коллективе управленческий персонал и общественные организации? В коэффициенте готовности автотранспорта не был у нас ниже 0,9. Выход автомобилей на линию превышает шестьдесят процентов, себестоимость десяти километрами пробега по плану и составила соответственно 72 и 80 копеек. В 1977 году получено 53 тысячи, а в 1978-м — 13 тысяч рублей прибыли.

Дороги шофера бывают разными. Но все они каждое утро начинают от диспетчерской.

В. СОЛОНИН, начальник автотранспортного цеха ОПХ имени Б. Н. Сидоренко. Томский район.



МАСТЕР — ЗОЛОТЫЕ РУКИ

Много дел у слесаря по ремонту топливной аппаратуры совхоза «Тогурский» Колпашевского района Владимира Петровича Тогуркина.

Владимир Петрович с высоким качеством не только восстанавливает важнейшие узлы системы питания, но и реставрирует сложные детали сельскохозяйственных машин. В совхозе его называют «мастер — золотые руки».

НА СНИМКЕ: В. П. Тогуркин.

Фото И. Волкова.

ЛАУРЕАТЫ ПРЕМИЙ ИМЕНИ ЗНАТНЫХ ЛЮДЕЙ СЕЛА
Совхозные
умельцы

Коллективу механизаторской бригады совхоза «Кожениковский» по итогам 1978 года присуждена премия имени Героя Социалистического Труда И. Д. Нахимова. О том, как в преддверии новой весны работают в этом хозяйстве механизаторы, эта зарисовка.

Машинный двор и ремонтные мастерские совхоза «Кожениковский» расположены на краю села у самой кромки леса. Из райцентра путь к ним лежит через звонкую березовую рощу. Меж белеющих стволов пробегает тропинка.

Если заглянуть в складское помещение машинного двора, то можно встретить всю бригаду мастеров-наладчиков вместе с руководителем, опытным механизатором Василием Денисовичем Герасимовым. Вот и теперь

бригадир задумчиво поглядывает на старенькие грабли. В его голове зреет идея — как переделать агрегат, продлить срок его службы. Своими соображениями он делится с заглянувшим сюда директором совхоза Валентином Андреевичем Гоймановым.

Думаю, что грабли сделать не составили, а из целого уголка. Не тяжеловаты ли будут?

И сам отвечает: — Пожалуй, нет. Почаще соединительные болты поставь, а колеса повернем вот так... Настала очередь задуматься директору...

Да, нагрузка, пожалуй, перераспределится, и грабли будут устойчивее в работе. Ремонтируя совхоза старательно готовят технику к весенним полевым работам. Многие из механизаторов

участвуют в творческом поиске по усовершенствованию сельскохозяйственной техники. Вместе с В. Д. Герасимовым постоянно кто-нибудь переделывают механизаторы Г. С. Лень и Г. П. Корнеев. Они, например, переоборудовали катки, прицепы, сцепки. Если раньше ступицы колес были открытыми, с чуткими втулками, то после очередного «колдовства» они стали закрытыми и на подшипниках. Ни одного случая останова на севе в прошлом году не было из-за поломки колес. Или взять грабли ГВК-6. При заводском варианте их крепления к трактору быстро изнашиваются его ходовая часть, потому что грабли навесные. Кожениковские сделали агрегат прицепным, нагрузка на задний мост трактора уменьшилась. Их вариант стоимости можно без боязни использовать на болотистых местах. Переделали и вывальные перераспределители. Их очень много, они разновесные, стабильные. Да и главное не в этом, а в творческом отношении к своему труду.

Н. ТЕРЕНТЬЕВА.

Традиции нужно создавать

По итогам областного социалистического соревнования за 1978 год Петру Петровичу Конюху — председателю колхоза «Первое мая» присуждена премия имени Б. Н. Сидоренко, заслуженного механизатора РСФСР. Руководимое им хозяйство является одним из лучших в области. Еще в июне прошлого года коллектив колхоза выполнил трехлетнее задание по продаже молока государству. Был собран хороший урожай зерновых и кукурузы.

В значительной степени производственные успехи первопроходцы определяют правильно поставленной работой с кадрами. Мы попросили П. П. Конюху поделиться опытом по закреплению в хозяйстве молодых механизаторов.

В прошлом году наш колхоз получил более 360 тысяч рублей чистой прибыли. И в этом успехе заслуга принадлежит всем: механизаторам, животноводам, специалистам. В работе с кадрами мы делаем ставку на молодежь. Нужно, чтобы на земле работали те, кто здесь родился, вырос, с детства проникся любовью к нелегкой, но почетной профессии хлебороба.

Нам удалось закрепить молодежь в колхозе. Парни, пришедшие из армии, большинство своем остаются у нас механизаторами, водителями грузовых автомашин. Уже есть настоящие рабочие династии.

Хорошо трудятся механизаторы-братья Владимир, Николай и Алексей Макаровы. Демобилизовавшись, они вернулись в колхоз, получили технику, жилища. Им сразу же дали квартиры. Их отец Павел Константинович Макаров тоже работает трактористом. Он передовик производства, ветеран войны, имеет боевые награды, кавалер ордена Октябрьской Революции. Конечно, имея такого отца, нельзя работать спустя рукава.

Механизатор Василий Кириллович Давыдов получил в прошлом году за участие в ВДНХ автомобиль «Москвич». Его брат и племянник также работают в колхозе механизаторами. Много можно назвать отличных молодых производственников. Это трактористы братья Валерий и Владимир Борола, Александр и Леонид Кураши. Уже много лет у Курашей

в комбайновом отряде и следят за исправностью уборочной техники. Трактористов же мы не привлекаем — хватает своих.

В колхозах нашего района обеспеченность механизаторскими кадрами значительно выше, чем в колхозах соседнего, Асиновского. Асиновцы объясняют: у первопроходцев, мол, традиции такие, что молодежь остается в селе. Но ведь традиции сами по себе не существуют, нужно их активно поддерживать, создавать соответствующие условия. Вот, например, женаты у нас механизаторы — им от колхоза вручаются свадебные подарки: коровы, стиральные машины. Супруги это запомнят на всю жизнь и детям расскажут, как колхоз о них заботился.

На мой взгляд, внимание к людям, к их работам — это и должно быть основой традиций на селе, да и не только на селе.

Нельзя сказать, что у нас нет трудностей. Испытываем мы недостаток в лопатках, не полностью обеспечены режущими яслями и детскими садами. Но проблемы эти решаются. У нас ведется большое строительство, и скоро появятся новые детские учреждения, дома культуры, расширится жилой фонд.

И еще об одной трудности. Весной, летом и осенью нашим механизаторам работы хватает. А вот зимой всех на технику не посадишь — нет такой необходимости. Многие, конечно, идут работать на животноводческие фермы, заготавливая строительные материалы. В этом году, например, у нас будет заложено только пилотматериалов более двух тысяч кубометров. Но вот молодежь не очень охотно берет в руки топоры или вилы — все хотят иметь дело с техникой. Думаю, эту проблему тоже можно решить, реально подняв уровень механизации труда животноводов.

П. КОШЕЛ, председатель колхоза «Первое мая», Первомайский район.

В феврале в колхозах области проходили отчетно-выборные собрания, в совхозах начался период балансовых комиссий. Анализ итогов сельскохозяйственного года ставит перед собой много задач, в том числе и о качестве руководства. Своими мыслями на этот счет сегодня на страницах газеты делится начальник контрольно-ревизионного отдела облсельхозуправления В. Я. Назаров.

Часто вспоминается мне один из обычных дней прошлой осени. Служебные дела привели меня в совхоз «Приобский» Кривошеинского района. Хозяйство небольшое. Но и здесь в последние годы произошли значительные преобразования: расширился жилой фонд, на ферме — новые дворы, построены детский сад, контора. Возглавляет хозяйство молодой специалист А. П. Штыкин. Всегда энергичный, по-доброму смелый, тот раз Александр Петрович пребывал — под стать ненастному дню — в мрачной сосредоточенности.

— Зима насадет. Денег нет, материалов тоже нет, строительство и ремонт фермы приостановлены, — тяжело «отвечивал» он. — Сено не заготавливается, навоз и привезы катастрофически падают... Второй месяц в большинстве управлений отделение, заболел главный инженер, уволился зоотехник...

Да, практика хозяйственной жизни иногда ставит руководителя в сложные ситуации. И выход найти не просто. Что касается Штыкина, то ему тогда по мере возможности помогли мы, ревизоры... Но иногда бывает и так, что руководители достигают цели не за счет собственной инициативы или разворотливости, а окольными путями, нарушая существующие законы. Хозяйская предприимчивость подменяется ловкостью. Например, руководители совхозов «Красное знамя» Томского, «Филимоновский» Асиновского и «Пудинский» Парabelьского районов, чтобы заманить строителей со стороны, переплатили им по 19—20 тысяч рублей.

Когда хозяйство подходит к новому рубежу, то внимание руководителей нередко

ПОТЕРЯМ, БЕСХОЗЯЙСТВЕННОСТИ — ЗАСЛОН
ЕСЛИ ОШИБАЕТСЯ
РУКОВОДИТЕЛЬ

сосредоточивается не на внутренних резервах, а на стремлении получить помощь от государства. Отдаются огромные средства на неплановое строительство, на создание сверхнормативных запасов материальных ценностей. Все, к слову, знает о дефиците запасных частей. А вот в совхозе «Родина» Томского района ухитрились нахватать за последние сорок тысяч рублей! А ведь все это ложится на себестоимость продукции...

Во многих колхозах и совхозах неплохо научились подпитывать экономические потери от брака, текучести кадров, прогулов, простоев техники и т. п. Но зачастую никто не учитывает потерь, возникающих в результате некачественного руководства.

Выступая перед избирателями Бауманского избирательного округа г. Москвы и говоря о том, что борьба за эффективность и качество остается в центре экономической деятельности партии, Л. И. Брежнев одной из причин, мешающих достижению цели, назвал инерцию в хозяйственном мышлении некоторых руководителей.

С этой инерцией бывает нелегко бороться. Взять совхоз «Етсайский» Кожениковского района. Здесь из года в год росли убытки. И в то же время производились незаконные выплаты.

Мы там дважды проводили большие ревизии. Не раз указывали директору совхоза Г. А. Майярову на негодные методы руководства, делали представления об этом в вышестоящие организации. Но... ничего не менялось. И в конце концов этого директора сняли с работы.

В обстановке неграмотности, попустительству появлялись околхозники и перестраховщики, прямые расхищения государственных достояний. Наверное, в Тугурском районе тоже забывают «золотые» директора совхоза «Чулымский» Г. И. Бобкова, который докатился до того, что стал брать взятки. Его были вынуждены привлечь к уголовной ответственности.

С хорошо воспитанным, трудолюбивым человеком и работать приятно. У такого руководителя отношения с подчиненными основаны на принципиально-деловой взаимности. Его указания безукоснительно исполняются, к нему охотно обращаются за советом. Когда надо, такой руководитель может проявить и жесткую требовательность. Именно эти качества, на мой взгляд, отличают председателей колхозов В. И. Дещену («Гигант» Шегарского

района), П. П. Кошеля («Первое мая» Первомайского), Ф. И. Визнера («Сибиряк» Зырянского района) и других. Несмотря на свой большой опыт и авторитет, они всегда заинтересованы

своих промахов, пассивности. Руководящая твердость таких начальников, которые больше заботятся о сохранности «заседающей оранки», перерастает подчас в самоуправство, воспитательные меры подменяются голым администрированием.

Но, к счастью, больше примеров добрых. Мне лично нравится стиль работы директора совхоза «Чаинский» М. Г. Чарного. Да, он строг. Был такой случай: во время уборки один бригадир выпил, прогулял. И директор настоял на крайней мере наказания — освободил его от работы. Круто? Возможно. Однако за полтора года уже ни один из руководителей среднего звена не допустил нарушения дисциплины. Дали совхозу, где часто менялись руководители и где была масса беспорядков, это тоже своеобразное достижение. Появилось на оздоровление обстановки главным образом, конечно, то, что специалисты в труженики хозяйства увидели в директоре требовательного и внимательного руководителя, который искренне боится за интересы дела.

Размышления о методах и стиле руководства вызваны еще вот каким обстоятельством. Мне думается, что у нас в области еще как следует не организовано изучение и распространение опыта умелого хозяйствования на земле. Я имею в виду опыт таких руководителей, как Л. Д. Анохин — директор Тогурской опытной станции, Р. Э. Палосов — директор совхоза «Коломинский», В. И. Лещеня — председатель колхоза «Гигант» и других. В какой-то мере этот опыт обобщается на коллегиях облсельхозуправления, на различных заседаниях. Но этого недостаточно. А ведь, что греха таить, есть еще и такие руководители, которые не способны осознать положительный пример, не желают этого делать.

К сожалению, кое-где эти собрания и балансовые комиссии еще проходят формально, оценки даются поверхностные, без достаточного анализа. И некоторые руководители допускают это сознательно, боясь огласки

В. НАЗАРОВ.

тей северной области
ромс Э. Эриксен.

