



# КРАСНОЕ ЗНАМЯ

ГАЗЕТА ОСНОВАНА  
1 ИЮНЯ 1917 ГОДА

ОРГАН ТОМСКОГО ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА КПСС И ОБЛАСТНОГО СОВЕТА НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ

ВТОРНИК, 11 НОЯБРЯ 1986 ГОДА

№ 259 (19679)

Цена 3 коп.

На контроле — самые отстающие

## ТО ПРОГУЛЫ, ТО ОТГУЛЫ

Стадо без догляда. Именно так можно назвать отношение коллектива Паньчевской фермы совхоза «Чернышевский» к дойному гурту. Ферма «прославилась» на всю область как отстающая. И нет, похоже, надежды на решительный поворот. Вряд ли в этом году паньчевцам удастся осилить 2.200 килограммов молока на корову — рубеж, намеченный для отстающих животноводческих коллективов. За 10 месяцев здесь от каждой коровы получили по 1.739 килограммов, а за октябрь — 117. Под сомнением даже двухтысячный надой! А в стаде коровы молодые, по первому и второму отелу. Введено полтора года нетелей. Есть на ферме доярки, скотники, на месте управляющий отделением и бригадир. Нет главного — молока.

Почему? Паньчевские животноводы поставили скот на зимовку последними в районе — в самом конце сентября. Пасли плохо, коровы уходили с пастбища на летнюю дойку полугодными. Был у них управляющий Деменков «сидел на чомолае», обрабатывал перед увольнением два месяца, к зиме не готовился. Только сейчас завезли на ферму сено и сено. Бригадир А. В. Мордвинцев ничем себя не проявила не только в качестве организатора рабочего дня на ферме. Она — депутат райсовета, член райкома КПСС, но не смогла свои полномочия использовать для наведения порядка.

Дисциплина на ферме аховая. В этом виде «содержания» доярки не отстают от скотников. В октябре из-за выпивки И. Максимов и В. Будкова срывалось кормление коров. Затем устроили себе «праздник» дояр В. Хайрутинов и доярка

А. Шабанова. В результате в конце октября потеряно только за неделю молока тонна с лишним. Недавно буренки двое суток маялись, как в пустыне, без воды. Выяснилось, что никто не следил за водоканалом: вода лилась по ночам, некому было перекрыть ее и накачать новый запас.

В очень трудном положении эта ферма и сейчас, опять без хозяйского глаза: А. Мордвинцев ушел в отпуск, а новый управляющий отделением А. Федотов, работавший ранее скотником, взял отгул. Позвоительно спросить: какой отгул, какие отгулы могут быть сейчас, если на ферме полный развал?

Отставились от дела и исполнявшая обязанности главного зоотехника П. Ф. Аникина — уезжает из совхоза. Потеря, правда, небольшая, толку от такого специалиста все равно было мало. Но за что же ей платили, когда она работала?

Способны ли паньчевские животноводы на энергичный рывок? Для этого надо за ноябрь и декабрь надойти на корову 360 килограммов молока, чтобы выйти на 2.200. Задача трудная, но при условии полноценного рациона кормления животных, строгого соблюдения трудовой и технологической дисциплины, при условии абсолютной трезвости скотников и доярок можно все-таки сделать шаг вперед, сделать «теплый отгул» короче и уже. Об этом должны позаботиться директор совхоза «Чернышевский» Р. Л. Коровин, секретарь партбюро В. С. Лаптева, руководство райагропрома и отраслевой райком профсоюза.

Р. ЗИНН.

Вакчарский район.

Письмо  
с фермы

## НОВОСЕЛЬЕ ПОНАРОШКУ

Вот уже пятый год я работаю скотником в совхозе «Октябрь». Все это время живу в неблагоустроенном общежитии. В нашей семье двое детей, скоро будет третий. В мае нынешнего года мне вроде бы выделили освобождающуюся квартиру. Но затем той семье отказали в квартире, и я тоже остался ни с чем. Потом освободилась квартира Карышевых. Председатель рабочего комитета Ю. И. Кашин, согласовав с директором, сказал, что я могу вселиться в нее. Не успел я вселиться, как в совхозе произошел новый главный экономист и мою квартиру отдали ему. Приехал прокурор района И. Л. Габрусенко, провел со мной беседу, объяснил, что я вселился в квартиру незаконно. Мы снова временно переехали в общежитие.

Через некоторое время снова состоялась распределение квартир, и мне определили квартиру А. Сергеевой. Но в конечном счете и эта мне не досталась. Ее получил новый заведующий гаражом, хотя квартира трехкомнатная, а у них с женой нет детей. Когда я снова пришел к директору совхоза В. И. Мариню, он сказал, что мне опять переменяли квартиру. На этот раз мне была назначена трехкомнатная квартира Трипольских, в которой требовался капитальный ремонт. Когда я его уже почти закончил и был конец сентября, председатель сельсовета Н. И. Борисенко снял с отремонтированного мною жилья замок и повесил свой, заявив, что квартира предназначена для школы. Снова я остался ни с чем. Создается впечатление, что все это, кто стал новоселом, гораздо нужнее простого скотника, а со мною можно поступать как угодно. Я попросил жаловаться в районную прокуратуру, в райсовет, но везде лишь обещают, что разберутся, а дело не движется.

А. ЗУБАРЕВ,

скотник совхоза «Октябрь».

ОТ РЕДАКЦИИ:

Перед тем, как готовить это письмо в номер, мы позвонили в Зоркальцево и поинтересовались, когда же наконец состоится новоселье у семьи Зубаревых. Нам ответили, что им вновь распределена квартира, в которой пока проживает семья плотника. Этот человек должен ее освободить. Когда это случится, никто не знает...

## Наступил предел снижения

Очень контрастные сообщения сейчас поступают с некоторых ферм. Если одни животноводы с гордостью заявляют, что они пересмотрели свои обязательства и приняли повышенные, то другие ставят под сомнение выполнение даже прежних. Такое происходит, например, на отстающих фермах Вакчарского района. Если животноводы Такинской фермы все увереннее преодолевают отставание, волокут письмо об отставании от совхоза, то их паньчевские коллеги по сути расписываются в своем бессилии. Происходит как бы размежевание коллективов: одни не жалея сил, наращивают ускорение, а другие, сбиваясь с шага, все больше оглядываются назад.

Этот процесс виден и по оперативной сводке. В первой колонке — прошлогодняя продуктивность, во второй — нынешняя, на 10 ноября:

Томский 6 7

Колпашевский 6 6,2

Александровский 4,5 5,6

Молчановский 4,9 5,6

Первомайский 5,4 5,6

Чайковский 4,5 5,5  
Кожениковский 4,3 5,5  
Асиновский 4,5 5,2  
Кривошеинский 4,7 5,1  
Зырянский 4,4 4,9  
Шегарский 4,4 4,9  
Каргасокский 3,9 4,8  
Тегульдский 3,4 4,2  
Вакчарский 3,6 4,2  
Верхнекетский 2,1 4  
Парабельский 2,8 3,9  
по области 4,7 5,5

по области

Да, предел снижения дневного надоя уже исчерпан. И так уже прибавка по области меньше килограммовой. Что характерно: намечаемый в начале осени плюс выдерживают как раз те районы, которые возглавляют сейчас областное соревнование, — Томский, Колпашевский и Александровский. Правда, Александровский — 1,9 килограмма, однако они все еще могут достигнуть того уровня надоя, который был на их фермах два года назад, то есть 4,3. Далеко не исчерпаны возможности роста и на многих других фермах, в том числе на первомайских, кривошеинских, шегарских.

## Без помощи не обойтись

Среди семи ферм, которые все еще в опасной зоне отставания, в письме об отставании была названа и наша, Белоярская. Котм мы и старались в этом году поднять надой, все же едва ли нам удастся достичь рубежа в 2.200 килограммов. На начало октября было 1.887 килограммов. Это уже больше прошлогоднего. Ежедневно мы прибавляем по 900 граммов от коровы. Но этого слишком мало.

Сейчас корма подвезены к ферме. Их значительно больше, чем год назад. Улучшилась дисциплина среди животноводов, но бригадир подряд мы ввели пока не смогли.

В поселке больше стали

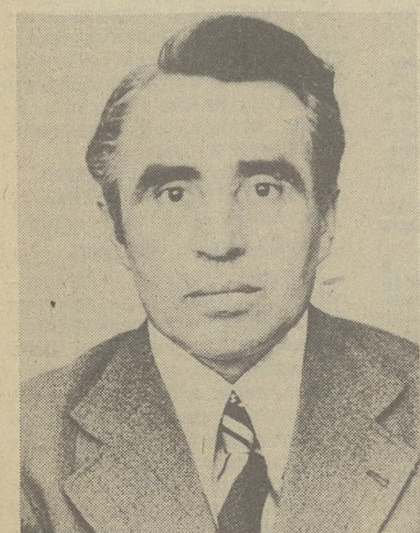
заботиться о животноводах. На ферме открылись для них буфет. Улучшилась торговля в магазинах.

Построен один дом для животноводов, а второй, к сожалению, ныне сдать не удастся, подводят строители. По-прежнему плохо с электроэнергией. Нередко приходится отключать поселок.

У совхоза нет шефов, которые могли бы оказать реальную помощь. А она нам очень нужна. Без помощи, например, этим летом мы не смогли заготовить травяной муки столько, чтобы ее хватило для дойного стада.

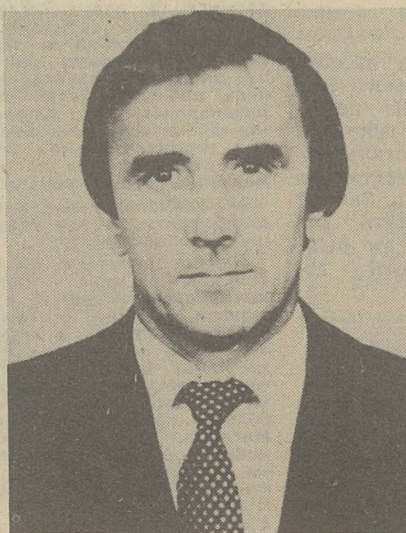
Н. ПОЗДНЯКОВ,  
и. о. директора совхоза «Чулымский»  
Тегульдский район.

## Лауреаты Государственных премий СССР 1986 года



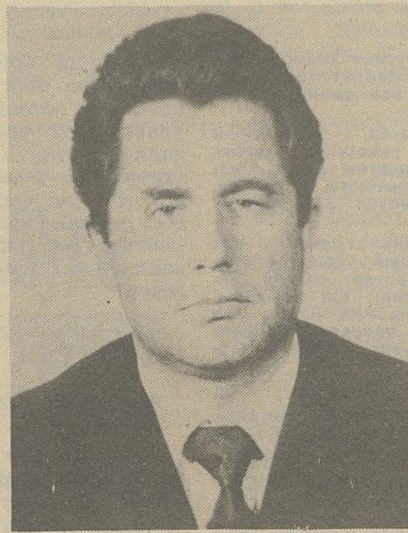
А. В. АНДРИЯНОВ

Среди награжденных Государственными премиями СССР 1986 года в области техники — томики: Анатолий Васильевич Андриянов, начальник Васюганского управления буровых работ; Фаназиль Галимзянович Гарипов, генеральный директор объединения «Томскнефть»; Николай Иванович Воронков, заместитель генерального директора этого же объединения. Им в составе большой группы руководителей и специалистов присуж-



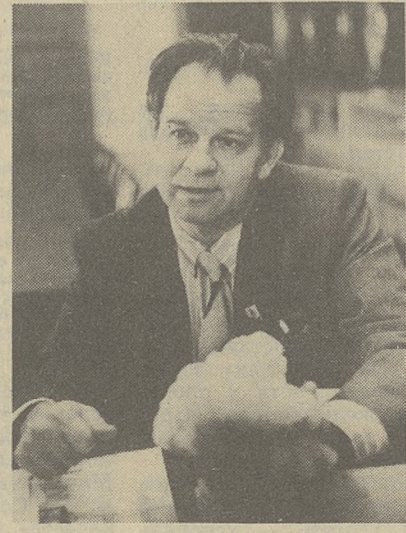
Ф. Г. ГАРИПОВ

дена высокая награда за разработку и внедрение системы освоения природных ресурсов Западно-Сибирского нефтегазового комплекса вахтовым методом. Вахтовый метод зародился на севере Томской области одновременно с началом геологического поиска на нефть и газ, а сегодня широко применяется во многих отраслях как решающее средство ускорения развития производственных сил в труднодоступных районах нашего обширного края.



Н. И. ВОРОНКОВ

Вахтовый метод для нефтяников — не только углеводородное сырье. Это новые города и поселки, трубопроводы, ЛЭП, дороги с твердым покрытием в еще недавно непроходимых местах. Вахтовый метод формировал современное мышление руководителей и специалистов, подходы к новым задачам, поставленным XXVII съездом КПСС. И признание его на общегосударственном уровне после съезда говорит о перспективности системы, ведущей сегодня к тру-



С. Л. ШВАРЦЕВ

досберегающим, безлюдным технологиям, интенсификации всего производства.

Доктору геолого-минералогических наук, заведующему кафедрой Томского политехнического института С. Л. Шварцеву в числе других авторов монографии «Основы гидрогеологии» в 6 томах, опубликованной в 1980—1984 годах, присуждена Государственная премия СССР 1986 года.

## В обкоме КПСС

Состоялось очередное заседание бюро обкома КПСС.

На заседании бюро обкома КПСС рассмотрели вопросы о мерах по развитию материальной базы социально-культурной сферы. В принятом постановлении отмечается, что отставание в развитии материальной базы идеологических учреждений, культуры и спорта снижает результативность идейно-воспитательной работы, сдерживает рост массовости физической культуры, утверждение здорового образа жизни, распространение форм содержания отдыха. Бюро обкома подчеркнуло первостепенное значение проведения своевременного ремонта и реконструкции всех объектов культуры и спорта, привлечения к этим целям капитальных вложений, выделяемых для строительства объектов производственного назначения (без уменьшения задания по вводу в действие производственных мощностей), средств фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства (по решению трудовых коллективов), а также за счет долевого участия предприятий. Поставлена задача привести в образцовое состояние все дома культуры, клубы, спортивные сооружения в 1987 году — к 70-летию Октябрьской революции.

Бюро обкома КПСС потребовало безусловного выполнения планов проектирования, строительства и ввода учреждений культуры, спортивных сооружений, полного освоения выделенных на эти цели ассигнований. В текущей пятилетке необходимо создать предпосылки для опережающего развития социально-культурной сферы городов, поселков и сел области. Горком и райком КПСС поручено рассмотреть вопрос

об ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение решений партийных и советских органов по развитию и укреплению материальной базы социально-культурной сферы. Повысить личную ответственность руководителей трудовых коллективов, председателей райгосполкомов, поселковых и сельских Советов, профсоюзных организаций за решение этих вопросов.

Бюро обкома КПСС рассмотрело план мероприятий по использованию и развитию опыта работы Ленинградского областного партийной организации по дальнейшей интенсификации промышленного производства города и области и переходу на двухсменную работу. При обсуждении этого вопроса и в принятии постановления подчеркивалась необходимость строгой экономической целесообразности и обоснованности перехода на многосменную работу. При этом должен быть учтен опыт коллективов, уже сейчас работающих в 2—3-сменном режиме. В этой перестройке особую важность приобретают социальные вопросы, так как они исключают возможность эффективного перехода на многосменный режим отдельных, изолированных предприятий. К многосменке должен готовиться весь город, меняя режимы работы транспорта, сферы обслуживания и досуга. Принципиальное значение имеет решение об одновременном переводе предприятий областного центра на 2—3-сменный режим работы с 1 января 1987 года. Вблизи этой даты диктует особую интенсивность подготовки, осуществления всего комплекса пропагандистских и организационных мероприя-

тий. Бюро обкома партии утвердило состав комиссии по контролю и оказанию практической помощи ведомствам, предприятиям в переходе на двух-трехсменную работу.

Одобряя практику совместной работы ряда совхозов и школ Томского и Чаинского районов по реализации реформы общеобразовательной и профессиональной школы в свете требований XXVII съезда КПСС, бюро обкома партии поручило горкомом, райкомом КПСС осуществлять меры по развитию и распространению этого опыта, добиваясь выполнения каждым базовым предприятием требований ЦК КПСС об ускорении темпов реформы, организации производительного труда школьников, активного участия всех трудовых коллективов в коммунистическом воспитании школьников. Обязательному поручено рассмотреть на заседаниях исполкомов Советов народных депутатов, коллегий областных управлений и ведомств ход осуществления реформы общеобразовательной и профессиональной школы, обеспечить своевременное строительство учебных заведений, стационарных лагерей труда и отдыха школьников. Облком, управление профтехобразования, облсовета, обком ВЛКСМ обязаны предпринять практические шаги к повсеместному распространению и внедрению опыта совместной работы совхозов и школ Томского и Чаинского районов, усилить в этом деле роль комсомольских и профсоюзных организаций учебных заведений и базовых предприятий.

На заседании бюро обкома КПСС были рассмотрены кадровые и другие вопросы деятельности областной партийной организации.



## СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ

Промышленный выпуск

Январь — октябрь 1986 года

## ЭКРАН ГЛАСНОСТИ

Идут впереди:

Александровский район  
Кривошеинский район  
К. Стрелевой  
Завод резиновой обуви  
Спичфабрика «Сибирь»  
Обушная фабрика  
Объединение «Томскнефть»  
Западная НГР  
Парабельский ЛПХ  
Комсомольский ЛПХ  
Объединение «Агропромстрой»

Отстают:

Тегульдский район  
Кривошеинский район  
Верхнекетский район  
Каргасокский район  
Г. Томск  
«Томский» нефтехимический комбинат (генеральный директор Г. П. Хандорин)

Мебельно-зеркальная фабрика (директор Л. П. Коршунов)  
ТЭМЗ (исполняющий обязанности директора В. В. Дударев)  
ГПЗ-5 (директор Ю. О. Гальвас)  
«Сибэлектромотор» (генеральный директор В. П. Субботин)  
«Томскмобель» (генеральный директор В. С. Кашук)  
Завод режущих инструментов (директор Л. Д. Будничский)  
«Контур» (директор В. А. Татаринцев)  
Манометровый завод (директор В. Н. Гуринович)  
Асиновский ЛПХ (директор А. И. Прокопов)  
Аргат-Юльский ЛПХ (директор И. П. Тарабрин)  
Трест «Томскпромстрой» (управляющий В. Г. Кок)

В «Экране гласности», как обычно, за основу взято выполнение обязательств по поставкам. Лидеры при этом успешно справились с заданиями и по реализации товарной продукции, и по росту производительности труда. У отстающих — и по этим показателям картина, как правило, прямо противоположная. Кроме того, абсолютное большинство из них не выполнило и планов по выпуску продукции высшей категории качества.

## 13 НОЯБРЯ — ОЧЕРЕДНОЙ ЕДИНЫЙ ПОЛИТДЕНЬ

Он проводится по теме: «Не выполнять план, иметь отстающие коллективы, цехи, бригады — значит упускать время, тормозить ускорение и перестройку».

(По итогам работы за 10 месяцев 1986 года).

## ВРУЧЕНИЕ НАГРАД

За плодотворную работу по выполнению заданий одиннадцатой пятилетки группа партийных, советских, профсоюзных и комсомольских работников области награждена

орденами и медалями Советского Союза. Первый секретарь обкома КПСС т. Зоркальцев В. И., вручивший ордена и медали, тепло поздравил награжденных.



## СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ

Промышленный выпуск  
Январь — октябрь 1986 года

## ОТКРОВЕННО О НАБОЛЕВШЕМ КОГО НАЗНАЧАТЬ... ПОБЕДИТЕЛЕМ?

Мнения участников соревнования

Несколько слов об участниках этого диалога. Владимир Иванович Шаповалов сейчас оживает в новой для себя должности старшего инженера цеха поддержания пластического давления. В НГДУ «Стрежовнефть» его пока знают как мастера одной из добычных бригад. Этот коллектив может быть не всегда в числе лидеров, но своей хорошей репутацией дорожит. Михаил Васильевич Калинин — слесарь подземного ремонта скважины. Он — чемпион среди рационализаторов города, человек неравнодушный, любящий свое дело и свой цех. Поэтому мнения представителей вполне благополучных коллективов могут сначала показаться неожиданными. Но ведь именно в хорошей бригаде лучше видны общие недостатки существующей системы организации соревнования.

Шаповалов: Мастер на производстве — организатор соревнования в первичном и самом главном звене — добычной бригаде. Так вот, из всех обязанностей работа по

чий заполняет стандартный бланк сообразительности. При этом тот, кто заметил себе задачи, менее напряженные, имеет больше шансов на победу. Ведь выполняет он свои обязательства раньше, а соревнуется с календарем или в лучшем случае с уровнем прошлого года. О сопернике оператор или слесарь не думает: план в шутках и рубрах у него нет, а значит, и сравнивать вроде бы нечего.

Калинин: А у меня и вовсе нет соперника. Наше вспомогательное производство обеспечивает нормальную работу подземников на промысле. Четкого нормирования и учета практически нет, есть общая задача. Но выполняю-то мы ее по-разному! Я радом со мной вот уже пять лет работают за одним

стола распределяется КТУ, а это уже оценка. Но меня, например, всегда смущало, почему работник с большим стажем, даже если он давно уже успокоился и работает, не использует на все сто свой опыт, имеет преимущество перед молодым, инициативным. Или другой момент. Если за три месяца бригада определит три разных победителя, дело плохо. Некого, видите ли, признать победителем за квартал. Да что там говорить, мы скорее назначаем тех, кто занял первое место, чем реально сравниваем, измеряем вклад каждого.

Калинин: Про назначение победителей очень метко сказано. Действительно, соревнование может и не быть вовсе, но победители будут обязательны. Ну, а если ты проработал на одном месте десять лет и не имеешь серьезных заслуг, так уж точно обречен быть вечным передовиком, ударником. От этого, кстати, зависит не только премия.

Шаповалов: Но больше всего меня удивляет, что и правительственные награды распределяются где-то наверху, вообще непонятно по каким критериям. Позвонят только мастеру: «У тебя такой-то работает много лет, нарушенный в трудовой не записан, готовый к работе, а награждения...». А я, может быть, знаю, что в бригаде он далеко не первый и люди его не уважают. Но возражать бесполезно. А ведь победитель должен быть объектом на вопрос: «За что дают орден?»

Калинин: Мне кажется, именно потому, что мы не можем заранее предвидеть, за достижение какой цели дадим определенное поощрение, мы и не пытаемся соревноваться. Поэтому на конкурсе профессионального мастера, где виден соперник, четко поставлено условие и даже приз заранее известен, азарт намного выше, чем в будничной работе.

верстаком два слесаря. Как тут не удивляться, когда один из них при необходимости подменить соседа спрашивает, как выполнять его довольно простую операцию. Можно, конечно, и кувалдой телевизор ремонтировать, но нужно ли? По-настоящему же рабочий должен как же рабочий думать, а не как человек, который не отличается от других. У промышленников есть хотя бы соревнование между бригадами, а я не вижу соперника. Хотя наверняка есть немало людей, может быть, других профессий, но моего уровня квалификации. Почему бы не сравнить нашу работу?

Шаповалов: В бригаде, конечно, проще. Есть конкретные задачи, закрепленный фонд. В конце каждого ме-

## КАРЬЕРА МИНУС КАРЬЕРИЗМ

Мнение организатора соревнования

„3 А ЧТО дают орден?» — этот вопрос в устах рабочего на первый взгляд кажется наивным. Ответ ведь формулируется в первых строках Указа. Но решение Президиума Верховного Совета СССР не объясняет, почему из целого коллектива выбран тот или иной работник. Да и внутри коллектива нет четких критериев выдвижения на любое поощрение, кроме разве что премии. Казалось бы, чего проще: выписал свои сообразительности раньше других, значит, победил в соревновании, получил в первую очередь квартиру, грамоту или медаль. Но в том-то и дело, что сегодня такая оценка труда не отражает реального вклада работника. А если нет четких критериев оценки, любое поощрение носит субъективный характер.

Едва ли не все рабочие чувствуют, что обязательства и соревнования — вещи несовместимые. Но оценка производится по выполнению обязательств. Взял рубеж пониже да перепрыгнул его поскорей — и праздничную победу. Вот и получается, что соревнование — как бой с тенью: с «соотечественником» периодом прошлого года или с календарными сроками выполнения плана. Не видя конкретного соперника, рабочему очень трудно ощущать себя участником соревнования, но формально он все равно будет им считаться.

Первый шаг от такой безыличности мы уже сделали, внедрив в основных цехах конкурс — соревнование. Бригада имеет конкретное задание, видит свое движение от рубежа к рубежу и может каждые сутки сравнивать свою работу с результатом соседей-соперников. Неплохо. Но ведь в каждой бригаде работают люди, отличающиеся друг от друга по квалификации, опыту, отношению к делу, уровню социальной активности. А внутри бригады соревнование осталось в прежнем виде.

Как же все-таки вовлечь в соревнование каждого работника? Выход подсказал нам сотрудничество с группой ученых Томского университета под руководством профессора В. А. Гали. Наш коллектив начинает внедрять принципиально новую систему организации соревнования, при которой трудовое соперничество будет комплексным и межбригадным, а его итоги будут отражать гражданскую позицию человека.

В чем же суть соревнования рабочих, получившего название «Эстафета труда»? Все его участники будут разделены на четыре группы: преэмины рабочей чести, кадры, штатные и ведущие рабочие. Значит, каждый сможет соревноваться с равным по силам, опыту и мастерству. Каждый нефтяник готовит личный план профессионального и творческого роста и социальное обязательство. Свои ориентиры он защищает и при их достижении переводится в следующую группу — при условии, что его рубежи превысит нормативы соперников. Таким образом, борьба за лидерство в группе будет проходить со спортивным азартом; ведь обозначена престижная цель: более высокий уровень общественного признания, заработной платы, доступности социальных благ.

Но, сказав рабочему: «Держите, вы таланты!», мы еще не добились скачка в производительности труда. Для технического перевооружения, да и для инженерной поддержки новых видов соревнования необходимо поновому организовать и трудовое соперничество специалистов. Ведь инженерно-технический работник еще меньше рабочего ощущает свою причастность к соревнованию. Движение по служебной лестнице на сегодняшний день вообще не предсказуемо. А ведь престиж специалиста одной заработной платой не поймаешь.

«Эстафета творчества» даст любому работнику аппарата управления и линейному ИТР возможность планировать свою карьеру. Сейчас каждый инженер должен

совместно с руководителем подразделения составить личный план делового роста с учетом специфичности работы, круга профессиональных интересов, стажа, образования и других особенностей своего положения. По мере выполнения запланированной на пятилетку программы творчества будут реализовываться намеченные зарнее меры поощрения: движение в должности, увеличение оклада, перевод в более престижную группу соревнующихся. Как и у рабочих, соревнование внутри коллектива будет вестись параллельно в трех таких группах: неаттестованные ИТР, кадры и ведущие специалисты.

Наметив магистральный путь развития соревнования, мы делаем лишь первые шаги. Не обойдемся намекну управлению без помощи и поддержки всего объединения «Томскнефть», партийных и профсоюзных органов, томской науки. Но начавшаяся перестройка всего экономического механизма нефтяной промышленности убеждает: только так победим!

В. БАЖЕНОВ, заместитель начальника отдела научной организации труда НГДУ «Стрежовнефть» имени 50-летия СССР

Александр Хохлов — буровик. Он трудится в Западной экспедиции, в бригаде имени XII Всемирного фестиваля молодежи и студентов, которую возглавляет мастер В. С. Добровольский. Этот коллектив лидирует в соревновании буровиков нефтегазового комплекса. С начала года на счету бригады 10,759 буровых проходки — на две тысячи больше планового показателя.

Годовую программу бригада Добровольского уже выполнила — так же, как и соревнующиеся с ней коллективы мастеров А. П. Амелина и Ю. П. Паранина, как в целом вся Западная НГДУ. Причем для нефтегазовиков Новое Восток — такое ускорение не разовый импульс, а система. Из года в год, из пятилетки в пятилетку буровики опережают время.

Фото В. Процука.

## Перекличка соревнующихся

На общем, весьма неблагоприятном фоне выполнения планов по внедрению достижений науки и техники промышленными предприятиями области (за 9 месяцев 77,5 процента от намеченного, а по автоматизации производственных процессов и

того меньше — 47,5) объединения «Сибкабель» и «Сибэлектротраст» находится, что называется, на разных полюсах. Они же едва ли не единственные в областном центре, что соревнуются между собой. В чем же тогда сила трудового соперничества?

## ЧТО ВКЛЮЧАТЬ В ЗАВТРА?

С выполнением плана по новой технике у нас все вроде в порядке — намеченные темы разработаны, проведены в жизнь. Правда, не до конца решены задачи по выпуску продукции высшей категории качества. Чувство безопасности вызывает и то, что нет законченных инженерных разработок на перспективу, то есть на год-два вперед. А без такой подготовки трудно идти в гору.

## ВЫПАЛ... КВАРТАЛ

План по новой технике у нас не выполнен ни по количеству мероприятий, ни по экономическому эффекту — дали всего 75 процентов. Неприятная ситуация сложилась в третьем квартале — он по сути дела выпал из творческих планов инженеров. Причины? Они разные: то с опозданием пришло оборудование, то не хватило собственных сил, то отстали конструкторские разработки.

Как исправлять положение? Составлен график, выдано распоряжение. До конца года должны быть выполнены 23 мероприятия. Определены ответственные, в том числе главные специалисты — механик, технолог, энергетик и другие. Указаны сроки окончания работ. Только в стекольном цехе надо выполнить семь мероприятий по плану новой техники. Каждое утро я сам провожу в этом цехе планерки и, если требуется,

производства. Где взяли дополнительные площади? А убрали одну из машин для бронирования кабелей. Зато вторую задействовали в три смены.

Вот такую бы энергию, применение знаний, опыта да во всех наших делах! Наши инженеры способны на большее. Очень торжественно дело разного рода отвлечения. С начала нынешнего года на не свойственных им работах инженеры потеряли 1200 часов.

Н. ЕРЕМЕНКО, главный инженер объединения «Сибкабель».

его принципы. Приводим в действие рычаги материальной заинтересованности. За досрочное внедрение в производство нового оборудования и эффективных технологий выплачиваем премии с учетом экономического эффекта.

А вот с коллективом объединения «Сибкабель» — нашим партнером по трудовому соперничеству — соревнование организовано во многом формально, хотя и относимся мы к одному профсоюзу — машиностроителей.

В. КОВРИЖНЫХ, главный инженер объединения «Сибэлектротраст».

ОТ РЕДАКЦИИ: Да, регулярно, каждый квартал оба предприятия подводят итоги, проверяют, как идет выполнение социалистических обязательств. Есть у партнеров и солидный арбитр — обком профсоюза рабочих машиностроения. Но это соревнование никак не сказывается на выполнении планов по новой технике.

— Нет, я ни разу не участвовал в проверке, — говорит В. И. Коврижных. — Опытом не обмениваемся. У нас ведь по профилю производства ничего общего нет.

Странное мнение. А разве не одной мыслью и стремлением живут оба коллектива — активнее и энергичнее вести перестройку, действовать в духе времени? И в этой работе огромные и неисчерпаемые резервы открывает социалистическое соревнование.



Гласность, сравнимость результатов, возможность повторения передового опыта. Все правильно: при главнейших принципах социалистического соревнования. Однако действительно ли оно, если нет основы — состязательности, духа соперничества? «Три кита» на это именно и направлены. Но увлекшись формой, не забываем ли мы сути? Не превращаем ли состязание людей в состязание процентов, цифр?

## С удвоенным желанием

Двадцать месячных норм в год — вот такие высокие личные обязательства у многих в нашем сборно-шиповальном цехе. Сможем ли сделать? Конечно. А соревнования, состязательность помогут нам.

Уже больше тридцати лет работает в бригаде сборщиков ГПЗ-5. Опыт, конечно, есть. Сейчас выпускаю продукцию уже в счет 1990 года. И вот что интересно: гораздо лучше работается, когда есть в бригаде достойный соперник. У нас с Татьяной Соловьевой такая упорная борьба идет! Сравниваем свои результаты с результатами дневного задания всегда, что называется, под рукой. Смотришь: «Ага, у меня сегодня 1990 штук, а у Татьяны — 2150 подшинников». Назавтра приходишь на работу с удвоенным желанием: все-таки не хочется быть побежденной.

На самом видном месте висит и «Экран качества». Отмечаем результаты в нем каждый день. Идешь домой с работы — обязательно поднимешь глаза: кто впереди?

Л. КУДРЯВЦЕВА, сборщица ГПЗ-5. Кто с чем соревнуется

Каждая бригада у нас в цехе — как бы часть единого конвейера. Сначала скручиваем проволоку для кабеля (это работа скрутичков), затем ребята из бригады Г. В. Сушинского покрывают ее резиной. Наша операция последняя. Мы изолируем и опрессовываем уже почти готовый кабель. Словом, работа у всех разная. Говорят, именно поэтому нельзя сразу после смены определить, кто сработал лучше.

Состязание вроде бы идет, но результаты его узнаем где-то с недельным запозданием. Пока рассчитают выполнение задания в процентах, вывесят.

Но даже если и определим цифры, разве это состязание людей? Где дух состязательности? Я подчеркиваю — дух. Сегодня соревнуемся либо мы с процентом, либо проценты нашей выработки между собой.

И. РАДЧЕНКО, опрессовщик цеха № 5 объединения «Сибкабель».

Все равны  
Цех наш новый, реконструированный. Работаем тоже по передовым формам труда — бригадами. А вот соревнования у нас нет. Казалось бы, чего легче: первое, второе, третье места распределять. У нас в цехе как раз три бригады. Разве рабочим не интересно узнать, что они лучше других поработали сегодня? Разве не приятно получить премию победителя? А получается, что все равны.

Раньше у нас было хорошее состязание. Не на шутку соревновались, даже бывало, сорились с соперниками из-за распределения мест. Такая борьба была. Теперь от прежней состязательности камня на камне не осталось. Даже стенда с наглядной агитацией в цехе нет.

С. ВУХАНЦЕВА, оператор цеха № 1 объединения «Сибэлектротраст».

Один и те же  
В нашем цехе «Томлестрой» много различных форм и видов соревнования. Подводим итоги и к Дню строителя, и к Дню работников леса, и 7 ноября. Но вот что смущает: каждый раз называют практически одних и тех же людей.

К примеру, в СУ-24 всегда традиционные победители. В управлении механизации тоже из года в год называют две фамилии: Хахалин и Казанцев. А остальные кто же? Не состязаются? Конечно, можно предположить, что и среди остальных сильная атмосфера трудового соперничества, просто не под силу пока превзойти им высокий рубеж «маяков». Если бы так! На самом деле все значительно прозаичнее: выявляли однажды передовиков — и точка.

Л. МАЛЬШЕВА, инженер по соревнованию цеха «Томлестрой».

## На фоне реконструкции

Только в таком разрезе можно сегодня говорить о предприятиях стройиндустрии. Наш сегодняшний рассказ — о заводе ЖБК-100 территориального управления строительства

Великая вещь — сравнимость результатов. Уже сама по себе она предполагает соревнование. И уж если соревнование хорошо организовано, то трудовое соперничество получает особый накал, ведется каждодневно. На всех уровнях — от директора завода до каждого рабочего.

Завод ЖБК-100 соперничает с другим крупным предприятием области, которое тоже выпускает сборный железобетон, — с заводом крупнопанельного домостроения. И соревнование между ними не прекращается ни на минуту.

Отсюда начинается творчество  
— Это — наш цех металлонасти, — рассказывает директор завода Валерий Васильевич Трофимов. — Практически все формы для наших изделий мы делаем сами.

свои рационализаторы постоянно совершенствуют станки. Вот не так давно сделали своеобразную циркулярную пилу для резки арматуры. Мгновенно режет стальные прутья солидной толщины. Да мало ли других станков...

Но вот парадокс. Имея замечательный цех металлонасти, завод во многом проигрывает. Давайте пройдем по формовочным цехам. Не пробуйте считать, сколько металлических форм создано без дела — все равно собьетесь. Бесхозяйственность! Если бы так просто...

Согласно проекту завод ЖБК-100 рассчитан на выпуск 38 видов изделий. А на самом деле выпускает более двух тысяч наименований. И на каждый из них нужна своя оснастка.

Плохо приходится заводу. Вроде бы при таком положении по-настоящему производство и не отладится. Но руководство думает по-другому. И ищет пути интенсификации производства. Считает, что оно должно быть в любой момент готово к мгновенной перестройке на выпуск новой продукции.

Традиционно «держал» формовщиков арматурный цех. Не успевали вовремя подготовить основу конструкции — и все тут. Решили на территории цеха создать несколько участков — специализировать работу. Появился участок закладных деталей, участок сборки наплавочных колонн, участок армату-

ры для спецоборудований. Вроде бы и были сделаны, но такие уж эффективные. И тогда все производство перешло в цех металлонасти. Успех был полный. Мало того, что арматурный цех оставил далеко позади формовщиков, сами заводчане теперь считают, что арматурное хозяйство имеет резервы на всю пятилетку — и в том случае, если будут введены новые пролеты. Заметает, что производственная площадь у арматурного по сути осталась та же, что и раньше. Но вместе со специализацией в цех пришла и автоматизация. Введенная самая умная машина не сможет выполнять все процессы. А один из них — алмаз.

Изменилась и организация труда. Весь цех — одна бригада. Возглавляет ее Н. Е. Горбун. Он же — председатель совета бригады завода.

У успеха арматурного есть и один секрет. — Вот смотрите, — говорит Трофимов, распахивая двери в смежное помещение. — Здесь у нас был холмистый склад. Сейчас тоже склад, да не тот. Помещение крытое, потолок мы утеплили. Но если раньше просто промоздили горы металла, то теперь мы установили станины и делаем заготовки. Теперь наша техно-

логия начинается уже отсюда. Отсюда начинается не только технология. Отсюда начинается творчество.

Мы — в третьем пролете. Здесь, как на хорошей производственной выставке, собраны все типы технологий, какие только есть в производстве железобетона. Агрегатно — поточная, стеновая, конвейерная, каскадная... — Вот войдут в строй два новых пролета, часть линий отсюда уберем, — успокаивает себя Валерий Васильевич. А успокаивает правильно. Потому что неизвестно, когда же все-таки войдут в строй два новых пролета. Потому что по какой-то замшелой традиции строители готовы возводить здания для кого угодно, только не для себя.

В этом году предполагалось освоить на строительстве нового цеха завода ЖБК-100 720 тысяч рублей. В свое время эти обещания управляющий трестом Томскстройиндустрии В. П. Баулина: надо начинать, и побыстрее, время и так упущено.

Мнение бригадира управления «Сибтехмонтаж» В. П. Баулина: надо начинать, и побыстрее, время и так упущено.



