

# ФЕРМЫ ЖДУТ МОЛОДЫХ

Колхоз «Тервете» Добельского района Латвии не один десяток лет входит в число самых передовых коллективов республиканского социалистического соревнования. А среди них наивысших показателей добивается мастер машинного доения первого класса Инта Вейнберга. Недавно она награждена золотой медалью ВДНХ СССР. С честью выполняет передовик свое высокое обязательство — довести ежедневный средний надой от каждой коровы до семи тысяч килограммов.

БОЛЬШЕ четверти века работаю я дояркой в колхозе «Тервете». Пришла на ферму шестнадцати лет. Тогда доили еще вручную. И корма разносили сами доярки. Они же чистили стойла. Но вот что странно: именно в те годы молодежь охотно шла на фермы. Я хорошо помню, что тогда не хватало доярок, не было ни в нашем колхозе, ни в других хозяйствах. А сейчас, хотя труд животноводов стал намного легче, молодежи на фермах мало. Не идут к нам девушки, хоть ты что!

В чем же дело? Убеждена, одной причиной всего не объяснишь. Конечно, первое, что влияет на выбор молодых, — это условия труда, распорядок дня на фермах, уровень его оплаты. Можно назвать и многие другие обстоятельства. Но хотелось бы обратить

внимание на два из них, приобретающих все большую и большую важность: профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку молодежи. Без этого она еще долго будет обходить стороной даже самые современные и благоустроенные фермы.

Взяв наш колхоз «Тервете». Сейчас в сутки мы надаиваем по 14—15 килограммов молока. А средний годовая надой фермы составил 5,700 килограммов от коровы. Промышленный молочный комплекс «Терпес», где размещено все дойное стадо, оборудован по самым современным требованиям. На комплексе высокая степень механизации всех работ. Доярскую установку типа «Карусель» обслуживает одна доярка оператор, которая выдает 300—400 коров. В этих условиях качественно стал труд животноводов.

Не зря же и возьмем мы теперь мастерами машинного доения.

На комплексе — отличное стадо черно-пестрых коров класса «элита-рекорд». К примеру, в моей группе при среднем семитысячном надое есть коровы, которые дают до девяти тысяч килограммов молока в год. По пять-шесть тысяч от каждой коровы надаивают Диндра Берзина, Мара Прокофьева, Сильва Фреймане, Ядвига Якубовская и многие другие. При таких результатах и заработной плате не уступают механизаторам.

За добросовестный труд колхоз платит животноводам добром. Окружает их заботой и вниманием. На втором этаже комплекса, где расположены служебные помещения, находится небольшая, отлично оборудованная столовая. Довольны мы и уютной комнатой отдыха, хорошо оборудованными душевыми, гардеробными. Почти все наши доярки живут теперь в новых домах, в благоустроенных квартирах со всеми удобствами. Неподдельно нарезают присудившие участки.

Словом, условия жизни и труда созданы самые благо-

приятные. И все же, повторюсь, молодые и на такую ферму идут неохотно. Что же говорит об остальных, где механизация, условия труда пока еще похуже? Очевидно, повышать уровень их технической оснащенности, заводить больше породистого скота надо неотложно. Но также неотложно необходимо заняться совершенствованием всей системы профессиональной подготовки животноводов. В этой связи очень своевременной представляется намечаемая в соответствии с проектом ЦК КПСС реформа общеобразовательной и профессиональной школы. Состояние с кадрами животноводов в нашей республике показывает, как это необходимо.

В Латвии не хватает, как сообщалось у нас в печати, полторы тысячи доярок. До минавшего года в системе профтехобразования их готовили всего два СПТУ. Теперь подготовка мастеров машинного доения начата в 11 училищах. Но укомплектованы они далеко не полностью. Всего 17 девушек обучается в СПТУ-4, которое готовит эти кадры для хозяйств нашего Добельского района. Колхоз «Тервете» не смог направить на учебу ни одного человека, хотя учащимся назначается колхозная стипендия.

Неудовлетворительно выполняется план обучения мастеров машинного доения и на учебно-курсовых комбинатах Сельхозтехники. Так, их учебные пункты есть в каждом районе. Но только в одиннадцати велется обучение этой профессии. Слабую заботу о кадрах животноводов проявляют и РАПО. За первые два года пятилетний план подготовки доярок выполнен в районных агропромышленных объединениях лишь наполовину.

Думается, чтобы заинтересовать молодежь профессионально, стоит расширить программу обучения в сельских профтехучилищах, с тем чтобы, окончив их, выпускники получали профессию младшего зоотехника — оператора машинного доения. Необходимо также усилить разъяснительную работу среди выпускников средних и восьмилетних школ, установить более тесные связи хозяйств со школами района, проводить, в

**БРИГАДНАЯ** форма организации и оплаты труда становится сегодня основной в отраслях народного хозяйства. Опыт тысяч коллективов свидетельствует о высокой эффективности бригадного метода. Но, к сожалению, процесс внедрения его легким не является. На ряде предприятий возникли трудности с планированием работы и формированием бригад, стимулированием, переводом коллективов на хозяйственный расчет. Как разработать проекты организации труда в бригадах, как применять КТУ, что такое бригадокомплект, каковы полномочия советов бригад — эти и другие вопросы содержатся во многих письмах редакционной почты.

Вот почему мы открываем на страницах газеты заочную школу бригадного хозрасчета с двумя занятиями в месяц. Ее ведет заведующий отделом заработной платы и экономической работы ВЦСПС, руководитель рабочей группы ВЦСПС, координирующей деятельность профсоюзов по дальнейшему развитию и повышению эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда В. Н. ШУРЯЕВ.

**В** ЛЮБОЙ школе занятия начинаются с вводной лекции. Поэтому тема нашего сегодняшнего разговора имеет общий характер — в чем отличие новых бригад от старых, давно известных? Почему вообще возникла необходимость в таких коллективах?

Слово «бригада» известно нам с детства. Каменщики, занявшие кладкой стен, железнодорожники, ведущие поезд, слесари, ремонтирующие плавильную печь, и многие другие работники в народном хозяйстве и не знают иных организационных форм. И единый наряд с оплатой по конечному результату не открыты. Он известен давно, применяется десятки лет. Спрашивается: тогда в чем же новизна, в чем соль бригадного метода?

Да, бригады издавна создавались для тех работ, которые трудно или невозможно выполнять в одиночку, и формировались на технологической основе. Но обратили внимание, что следовало за закрытием единого наряда тех же каменщиков или слесарей. Применялся, как правило, уравниловка или в лучшем случае оплата производилась пропорционально отработанному времени и квалификационному разряду. Впрочем, единый наряд и применялся только в тех случаях, когда не находили возможности с достаточной точностью определить вклад каждого работника. А самой оптимальной формой организации труда со сдельной оплатой. Представлялось, и не без оснований, конечно, что она больше других способствует росту производительности труда.

Однако по мере ускорения технического прогресса, расширения масштабов народного хозяйства, перевода экономики на рельсы эффективности и качества все больше проявлялся основной недостаток индивидуальной сдельщины: она не поощряла достижение конечного результата трудового процесса. В принципе станочники могли гнать выгодные детали в ущерб другим, более трудоемким, и иметь прекрасные показатели, высокую зарплату, тогда как на сборке их рекорды никого не радовали — там нужны комплекты деталей.

Знатный бригадир Брянского автомобильного завода А. Артюхов, член бюро областного Совета, рассказал такой случай из недавнего прошлого. На одном из участков завода рабочие столь увлеклись деталью с повышенной высокой расценкой, что перевели на нее весь запас определенного сорта прката, потихоньку таская его со склада металла. Никто их не ограничивал: в наряде, как это нередко бывало и раньше, не было указано требуемое число деталей. Начальник цеха хватился: другие детали не из чего, распорядился и приказал не отдавать наряды. Но не работало его указание. Юрист предприятия разъяснил, что работа выполнена в соответствии с нарядом и платить за нее придется. Подобные ситуации, приводившие к недовольному потовору о поставках продукции, подымавшие азарт хозрасчета, на многих предприятиях были нередки, и допускать их вперед было крайне нежелательно.

Бригады нового типа должны были родиться, и они появились в немалой степени разрешив основное противоречие индивидуальной сдельщины — между интересами работника и предприятия в целом. Калужский турбинный завод вовсе не то место, где объединение рабочих в бригады диктовалось технологией производства. Наоборот, это движение возникло на базе отказа от сдельщины станочников-одиночек, внедренной там во всей полноте и блеске.

Отличие этих коллективов в том, что рабочие, добровольно объединяясь в бригады, отказываются от оплаты труда по индивидуальным нормам и расценкам

## От выборов до выборов

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ** доход в нашей стране в период от предыдущих выборов в Верховный Совет СССР до нынешних вырос на 18,6 процента. В 1983 году он составил (в фактических ценах) более 530 миллиардов рублей.

В огромных масштабах, на 39 процентов, выросли за истекшие пять лет основные производственные фонды — введены в строй свыше тысячи новых государственных промышленных предприятий, спроектированных, построенных и оснащенных на высоком техническом уровне. Наш народ по праву гордится такими грандиозными инженерно-техническими сооружениями, как естественная в строй Байкало-Амурская железнодорожная магистраль и уникальные газопроводы.

Среднегодовые темпы прироста национального дохода и производительности труда у нас значительно выше, чем в Соединенных Штатах. Мы уже вышли на первое место в мире по производству более тридцати видов промышленной продукции.



1979 1983

## Человек в коллективе

**МЕСТО** действия — Ростов-на-Дону, а точнее — производственное мебельное объединение имени Урицкого, а еще точнее — Центральная производственная лаборатория этого объединения, маленькое подразделение из 13 человек. По отношению ко всему более чем пятидесятичному коллективу мебельщиков, работающих на нескольких предприятиях Ростова и других городов области и выпускающих за год шкафы, стенок, мягкой мебели почти на 100 миллионов рублей, подразделение в 13 человек — это десятки доли процента. Но разве мы привыкли так считать? Это уж изделия привычно пересчитываем в процентах, а люди, их судьбы, их тревоги — тут приемлем исключительно подход индивидуальный.

ИЗВЕСТНО, что в медицине точно поставленный диагноз помогает лучше справиться с недугом человека. Правильная, объективная оценка таких явлений общественной жизни, как конфликты, позволяет быстрее найти эффективные средства оздоровления морально-психологического климата в коллективе. Что же произошло в лаборатории?

По ходу развития конфликта силы распределились таким образом: с одной стороны —

«Это унижение достоинства!» И тут же разоблачительное письмо в очередную инстанцию. Дурной пример заразителен: убеждаясь в безаказности коллеги, с нее стали брать пример недисциплинированные инженеры Шевцова и Барейша.

Недостойное поведение трех сотрудников в лаборатории было встречено с гневным осуждением, о чем свидетельствует, в частности, письмо группы инженеров ЦПЛ в редакцию «Тру-

Раздоркину за недисциплинированность.

Что и говорить, досадная ошибка Но ошибки надо исправлять, а не усугублять. Однако, читая приказ только что назначенного тогда, в июне, генерального директора Е. Хрустаева, поражаешься противоречию между его констатирующей частью и выводами: «Тов. Раздоркина Л. Г. от предложенной работы инженера-лаборанта отказалась, на заседании кабинета аттестационной комиссии, так

ласк к терпеливому разбирательству бесчисленных необоснованных жалоб и завлечений людей, утративших чувство служебного долга, человеческой совести. Любую попытку пойти на встречу, сгладить острые углы конфликта «трио» Раздоркиной воспринимало как очередную победу над добрыми начальниками. К удивлению и возмущению окружающих, все чаще торжественно хвастался, недисциплинированность, высокомерие, бестактность, нежелание считаться с интересами производства, поступать незаконными привилегиями. Мягкотелость к тем, кто личные интересы ставит выше интересов дела, обернувшись жесткостью по отношению к остальным сотрудникам лаборатории. Мнимая доброта — всепрощенчеством, забвением законов и принципов нашего общества, требующих справедливых мер к таким, как Раздоркина.

БЫТЬ добрым к людям, снисходительным к демагогам? Такая позиция может быть удобной только для беспринципного руководителя. Конечно, когда иной начальник, не разобравшись в людях, не взвесив аргументы, начинает распылять направо и налево необоснованные возмещения, пользы делу это не приносит. Но нерешительность и перестраховка тоже наносят делу неизгладимый вред. В данном случае это привело к полному развалу лаборатории, глубоким душевным травмам.

А представьте себя на месте Ковалева. Он терпел, наступал на собственное самолюбие, стараясь не обострять отношения. Не случайно у него стало пошаливать сердце. Вообще впервые в жизни он понял: атмосфера в производственном коллективе напрямую влияет не только на моральное, но и на физическое состояние человека. Стоит ли удивляться, что Ковалев не выдержал и подал заявление с просьбой освободить от занимаемой должности. Когда я был в Ростове, он еще числился начальником лаборатории, но в то же время признался: «Быстрее бы забить эти два года, как страшный сон!»

Ну, а что же коллектив? Неужели он не мог ничего противопоставить высокомерию и недисциплинированности трех человек? По мнению многих людей, не мог, потому что был парализован конфликтным кедлом. И это действительно так. Но ведь лаборатория — это только часть коллектива объединения, располагающего завидными традициями, богатейшим опытом воспитательной работы, широкими полномочиями, предоставленными новым Законом о трудовых коллективах. Все эти возможности не были использованы даже в малой степени.

В. КСЕНОФОНОВ, [С в. колл. «Труда»]. РОСТОВ-на-ДОНУ.

## ПОД СЕНЬЮ МНИМОЙ ДОБРОТЫ

В данном случае и несуетерный человек задумается об особой, мистической значимости числа тринадцать: если перечислить комиссии и разбирательства на самом высоком уровне, вплоть до представителей министерства, горкома и обкома КПСС, обкома профсоюзам и т. д., — пожалуй, за последние годы деятельность всего многотысячного объединения не анализировалась так пристально и всесторонне, как дела 13 сотрудников лаборатории.

И каков же результат?

Результат, откровенно сказать, на сегодняшний день мизерный. Для доказательства приведу выдержки из нескольких недавних документов — тем самым представлю и действующим лицам.

«С первого дня работы в качестве начальника лаборатории тов. Ковалев начал гонения, склоны: отношения между работниками зашли так далеко, что мы уже никогда не сможем работать вместе...» (Из выступления ст. инженера Раздоркиной на собрании).

«В лаборатории по-прежнему происходит скандалы по причине сплошных несправедливостей» (Из заявления инженера Барейши в комиссию по трудовым спорам РПМО им. Урицкого).

«Больше я писать вам не буду, а приму сама меры, так как меня принуждают к этому, а вы будете отвечать за все, я дам в тюрьму вместе» (Из заявления инженера Шевцова генеральному директору объединения).

«Прошу немедленно вмешаться с целью нормализации отношений между сотрудниками ЦПЛ, укрепления производственной дисциплины, беспрепятственного выполнения задач, возложенных на лабораторию» (Из заявления начальника лаборатории Ковалева руководству объединения).

А. Ковалев, начальник молодой и по возрасту и по стажу работы: лабораторию он возглавлял два года назад. Однако и руководство, и подчиненные характеризуют его как специалиста серьезного, болееющего за дело, требовательного к себе и другим. Ковалев многое пытался сделать для того, чтобы лаборатория более ошутимо влияла на улучшение качества мебели. Я говорю осторожно «пытался сделать» взамен определенного «сделал» потому, что нововведениям молодого руководителя, его требовательности с первых же дней решительно противостояли три сотрудницы во главе со старшим инженером Л. Раздоркиной. То ли частая смена руководителей (седьмой за 12 лет существования лаборатории) показала ее обидной, но первые же распоряжения Ковалева восторжила она в штыки.

Такое, например, на мой взгляд, совершенно логичное и справедливое. Поедприятия объединения раздроблены по всему Ростову и даже другим городам области, а лаборатория на каждом из них призвана контролировать соблюдение технологических процессов, выявлять причины брака. Каждый день кто-то из сотрудников находится вне лаборатории. Эффективность его работы, полнота отдачи во многом определяются добросовестностью, порядочностью человека. К сожалению, такими качествами обладал далеко не все и Ковалев решил наладить учет: с каждого часа и по который был сотрудник на объекте. Но Раздоркина менять привычный бесконтрольный образ жизни и не подумала. Заявляя: «Еду туда-то» — а позвонит. «Еду там-никто и не видел». Сделает замечание начальнику — принародная истерика, упреки, угро-

да. «Наши гуманные законы», — говорит в нем, — они (Раздоркина, Шевцова и Барейша) должны использовать в своих корыстных целях...»

Признаюсь, если бы сам не говорил со многими людьми и своими глазами не перечитал ворох объяснительных записок, протоколов, заявлений, я бы просто-напросто не поверил в тот факт — настолько противоречат они принятой у нас производственной этике, элементарным нормам взаимоотношений подчиненного с руководителем. Шевцова пишет в заявлении генеральному директору: «Прошу вас в моей должности инструкции исключить вписанную Ковалевым фразу — «Контролирует работу каждой котельной не менее двух раз в месяц», так как это касается в основном командировок. Если не будет исключена эта фраза, я с августа 1983 года выезжать в командировки не буду». Не буду — и basta! И хотя требование Шевцовой не было признано аргументированным. Шевцова посчитала собственное заявление уже достаточным основанием и контролировать котельные отказалась.

А вот пример, характеризующий инженера Барейшу. Однажды она не вышла на работу, но ничего не передала, не позволив. Прошло несколько дней — по-прежнему молчание. В итоге — восемь дней прогула!

Параллельно пишут и люди, возмущенные безаказностью Раздоркиной. Присаживают новые комиссии... Раздоркина, чувствуя, что новое руководство объединение настроено на «слабавание» конфликта, уже требовала внесения коррективы в прежние распределение премий и корректировки взносов: выигрывали интересы Раздоркиной, а заодно подыгрывали «застарелым» начальникам лаборатории и профгруппы — и это вызвало неопределенные сотрудников.

Руководители объединения откровенно называют причины, которые толкали их идти на уступки возмутителям спокойствия.

— Любим путем, — говорит генеральный директор Е. Хрустаев, — хотелось прекратить склоку, остновить бумажный вал завалий и жалоб.

— Пытались перевоспитывать людей, — с горечью признается председателю профкома Г. Романова, — Хотели прогнуть их чуткостью. Надеемся, что на добро нам ответят добром.

Тружно ждать эффекта, если вся воспитательная работа све-

## Письма



### Спасибо за труд

В нашей аптеке № 184, что на улице Электрической, всегда большой ассортимент лекарственных препаратов и лечебных трав. Коллектив аптеки пользуется большим авторитетом среди жителей нашего микрорайона за внимательное отношение к больным. Все сотрудники в главе с заведующей Ниной Петровской Филипповой всегда внимательно выслушают посетителя, посоветуют, подскажут, как лучше принимать данное лекарство.

Девиз работников аптеки — «обслужить в срок, качественно, с пользой». Дружный коллектив аптеки с честью выполняет взятые обязательства. Слаженность в работе позволила им добиться высоких результатов и благодарностей за свой труд. В книге отзывов много добрых и теплых слов. И почти каждая такая запись заканчивается словами: «Спасибо вам за труд».

Б. СМОЛЯНСКИЙ, ветеран партии и труда. ПЕНЗА.

### Наша Максимовна

Четверть века работает уборщицей в магазине № 149 орса Днепропетровского отделения Приднпровской железной дороги Пелагея Максимовна Криволапова. Должность у нее, может быть, не самая громкая, но без нее не было бы в магазине та же чистоты, порядка и уюта.

Ни разу за все время не было замечаний к магазину за санитарное состояние, наборот, поощряют этот коллектив как образцовый. И в этом великая заслуга Пелагеи Максимовны. Не только свою работу выполняет труженица, но и всегда поможет продавцу коробки распаковать, тару пустую убрать.

Однажды заболел продавец, и заведующая направила Пелагею Максимовну в разгрузочную торговлю, была в ней уверена. Та и план перевыполнила, и благодарности заслужила от заводчан. Всегда Максимовна, как ее зовут в коллективе, поддерживает, приобрият товарищей в трудную минуту, даст дельный совет. Вырастила двух детей, воспитала внуков, ветеран труда, наша гордость — Максимовна.

А. РЕБРИЙ, заместитель начальника орса. ДНЕПРОПЕТРОВСК.

### Совсем не пустыни

Мы живем в современном многоэтажном доме (так, во всяком случае, считается), принадлежащем электрогенераторному производственному объединению. Но вот уже второй год мучаемся из-за отсутствия горячей воды. Иногда ее подают, но это бывает только в ночное время — в 11—12 часов, а не утром и вечером, когда она больше всего нужна. Ладно бы холодная вода подавалась регулярно. А то ведь и ее не бывает сутками!

Руководители нашего ЖКО то ссылаются на аварии, то кивают на горводогород. А нам-то от этого не легче: в нашем «благоустроенном» доме проживают 80 семей, у многих детей. К тому же платят за горячую и холодную воду с нас взимают еж-м сячно. И сколько мы ни обращались в свой ЖКО, в який раз слышали один и тот же ответ: «Ладно, ладно, разберемся...» Отмахиваются, словно бы с какими-то пустяками к занятым людям приставай!

В. БУЛЫЧЕВА, П. КОРОВИНА, Е. ЧУЛКОВА и другие жильцы дома № 1 по улице Фурманова. ТРАПАУЛ Удмуртской АССР.