

# 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 работают в дояркой в колхозе «Тервете». Пришла на ферму шестнадцатилетней. 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, хотя 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 стадо, где самые современные и благоустроенные фермы.

Взяв наш колхоз «Тервете». Сейчас в сутки мы надаиваем по 14—15 килограммов молока. А средний годовой 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. Дольше всего установка типа «Карусель» обслуживает одна доярка оператор, которая выдает 300—400 коров. В этих условиях качественно труд животноводов.

да. 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, Ядвита Якубовскайте и многие другие. При таких результатах и заработной платой не уступающей 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 присудственные участки.

Словом, условия жизни и труда созданы самые благо-

приятные. И все же, повторюсь, молодым и на такую ферму идет неохотно. Что же говорит об остальных, где механизация, условия труда пока еще похуже? Очевидно, повлиять 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 сообщало уже в 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 комбинациях 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

# НОВОЕ СОДЕРЖАНИЕ

**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 называешь. На ряде предприятий возникли трудности с планированием работы и формированием бригад, стимулированием, переводом коллективов на хозяйственный расчет. Как разрабатывать 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 специальную школу бригадного хозрасчета с двумя занятиями в месяц. Ее ведет заведующий отделом заработной платы и экономической работы ВЦСПС, руководитель рабочей группы ВЦСПС, координирующей деятельность профсоюз по дальнейшему развитию и повышению эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда В. Н. ШУРЭВ.

**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 одного наряда тех же каменщиков или слесарей. Применялась, 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 Бранского автомобильного завода А. Артюхов, член бюро областного Совета, рассказал такой случай из недавнего прошлого. На одном из участков завода рабочие столь увлеклись деталью с соблюдением высокой расценки, 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, распечатывал наряды. Но не спрашивало 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 пятисотному коллективу мебельщиков, работающих на нескольких предприятиях Ростова и других городов области и выпускаящих за год шкафы, стенок, мягкой мебели почти на 100 миллионов рублей, подразделение в 13 человек — это десятые 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 —

Раздоркину за недисциплинированность.

Что и говорить, досадная ошибка Но ошибку 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. из предложенной работы инженера-лаборанта отказалась, на заседании комитета аттестационной комиссии, так

ласк 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 недисциплинированностью, высокомерием, бестактностью, нежеланием считаться с интересами производства, поступаясь 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.

**Наша Максимовна**

Четверть века работает уборщицей в магазине № 149 орса Днепропетровского отделения Приднпропетровской железной дороги Пелаега Максимовна Криволапова. Должность у нее, может быть, не самая громкая, но без нее не было бы в магазине tanta 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 Пелаеги Максимовны. Не только свою работу выполняет трюманди, но и всегда помогает продавцу коробки распаковать, тару пустую убрать.

Однажды заболел продавец, и заведующая направила Пелаегу Максимовну в разгрузочную горювало, 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, дает дельный совет. Вырастила двух детей, воспитала внуков, ветеран труда, наша гордость — Максимовна.

А. РЕБРИЙ, заместитель начальника орсца. 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 подадут, 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 тоже ссылаются на аварии, то кивают на горводогорвод. А нам-то от этого не легче: в нашем «благоустроенном» доме проживают 80 семей, у многих детей. К тому же плата за горячую и холодную воду с нас взимают ежем 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!

Руководители нашего ЖКО тоже ссылаются на аварии, то кивают на горводогорвод. А нам-то от этого не легче: в нашем «благоустроенном» доме проживают 80 семей, у многих детей. К тому же плата за горячую и холодную воду с нас взимают ежем 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. КОРОВАЯ, Е. ЧУЛКОВА и другие жильцы дома № 1 по улице Фурманова. ТРАПАУЛ Удмуртской АССР.

## 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 профсоюз 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 приведем выдержки из нескольких недавних документов — тем самым представлю и действующих лиц.

«С первого дня работы в качестве начальника лаборатории тов. Ковалев начал гонения, склоки: 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 Шевцовой генеральному директору объединения).

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

Такое, например, на мой взгляд, совершенно логичное и справедливое. Поедприятия объединения разрознены по всему Ростову и даже другим городам области, а лаборатория на каждом из них признана контролирующим 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 обладают далеко не все и Ковалева решил наладить учет: с каждого часа и по какому-либо сотруднику на объекте. Но Раздоркина менять привычный бесконтрольный образ жизни и не подала. Заявляет: «Еду туда-то» — а позвонит. «Еду там-нико и не выйдя». Сделает замечание начальнику — припадочная истерика, упреки, угро-

зы. «Это унижение достоинства!» И тут же разоблачительное письмо в очередную инстанцию. Дурной пример заразителен: убеждаясь в безнаказанности коллеги, с нее стали брать пример недисциплинированности 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 «Труд».

«Эта унижение достоинства!» И тут же разоблачительное письмо в очередную инстанцию. Дурной пример заразителен: убеждаясь в безнаказанности коллеги, с нее стали брать пример недисциплинированности 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 «Труд».

«Наша гуманная законы, — говорится в нем, — они (Раздоркина, Шевцова и Барейша) давно используют 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 — настольно 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!

Удивляет долготерпение администрации но и оно истощилось после двух выговоров Раздоркиной. Ее решено было уволить с согласия профсоюзного комитета. Однако дело приняло вскоре неожиданный оборот. Оказывается, при оформлении приказа об увольнении был ошибочно применен пункт трудового законодательства. В нем шла речь о служебном несоответствии, хотя увольняли