

За коммунизм

ОРГАН ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОННОГО КОМИТЕТА КПСС И РАЙОННОГО СОВЕТА НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Год издания — 46-й

№ 92 (5595) ЧЕТВЕРГ, 1 АВГУСТА 1985 ГОДА

Цена 3 коп.

УСПЕХИ ПОДВОДНИКОВ 174

Большую трудовую победу одержали труженики специализированного управления подводно-технических работ № 10, досрочно завершив пятилетнее задание. Работая в счет будущего года, они не снижают темпов. По итогам первого полугодия объем строительно-монтажных работ выполнен на 11 миллионов 924 тысячи рублей при плане 9 миллионов 656 тысяч. Производительность труда на одного работающего составила 49424 рубля — это самый высокий показатель по объекту «Союзподводтрубопроводстрой».

За этот период продолжены подводные переходы магистральных газопроводов и нефтепровода Шайм—Конда через реки Обь, Сорум, Амня, Конда и ряд других, через Алешкинскую протоку. Общая протяженность уложенных в первом полугодии дюкеров составляет 8500 метров.

Л. МИХАЛКО.
Начальник СУПТР-10.

п. Сергино.

Одиннадцатый пленум районного комитета партии

СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ РАБОТУ С КАДРАМИ

(Из доклада первого секретаря райкома КПСС В. Г. Калайкова)

Как уже сообщалось, в Октябрьском состоялся XI пленум райкома КПСС, рассмотревший вопрос о задачах районной партийной организации по улучшению работы с кадрами.

С докладом на пленуме выступил первый секретарь райкома партии В. Г. Калайков. Сегодня мы публикуем доклад и выступления участников пленума в сокращенном виде.

Намеченная на апрельском (1985 г.) пленуме ЦК КПСС широкая программа нового этапа экономического и социально-политического развития научно-технического прогресса, внедрение новых методов организации производства и управления во многом связана с совершенствованием работы с кадрами.

Принципиально важные указания этого сессии даны в постановлении ЦК КПСС о некоторых вопросах кадровой политики, в котором подчеркивается, что партийные органы обязаны настойчиво добиваться, чтобы все участники хозяйственного и культурного строительства возглавляли политически зрелые, компетентные руководители, обладающие высокими нравственными качествами, пользующиеся авторитетом в массах, способные успешно проводить в жизнь политику партии.

Эти вопросы находятся в центре внимания районной партийной организации. За последние годы улучшился качественный состав партийных, советских, хозяйственных кадров, входящих в номенклатуру райкома партии. Вырос их общеобразовательный уровень.

Кадровые вопросы включаются в перспективные и текущие планы района, партийных организаций, советских органов. На пленумах и бюро райкома заслушиваются отчеты коминистов-руководителей. Ежегодно на избранных обсуждается около 200 вопросов членов партии о выполнении поручений. В ноябре 1984 года заседания бюро райкома КПСС были утверждены мероприятия по дальнейшему совершенствованию работы в деле подбора и воспитания кадров в районной парторганизации. За прошедший период проделана определенная работа по реализации этого постановления.

Результате постоянной целенаправленной работы районной партийной организации с кадрами повышается политическая и трудовая активность, растут темпы экономического развития района, улучшаются основные результаты хозяйственной деятельности предприятий.

За последнее время в составе руководящих кадров произошли заметные положительные изменения. Высшее специальное образование, необходимый опыт практической работы и управлений. На ряде предприятий складывается хорошее сочетание опытных и молодых кадров. Назначены такие руководители, чья деятельность известна и за пределами района. Среди них директор Ун-Юганского лесхоза М. И. Альшевский, директор Октябрьского рыбозавода А. И. Сыченко. Выросли целые династии, среди лесозаготовителей это семья Катаевых, среди животноводов — Сухарник, геологов — Калачевы.

Отличаются стабильностью кадров выполнения плановых заданий коллективы, работающие на строитель-

стве магистральных газопроводов, — подразделения СМУ-4 и СУПТР-10 работают уже в счет XII пятилетки. Большой вклад в успех коллективов вносят бригады, которыми руководят коммунисты т. Трофан из СМУ-4, член райкома КПСС т. Федоров из СУПТР-10. Не снижает набранных темпов коллектив треста «Узтюменьдорстрой», взявший обязательство к Дню строителя выполнить пятилетнюю программу, построить на Красноленинском шоссе 180 километров автомобильных дорог с твердым покрытием. Сделали выводы из ошибок прошлых лет, отработали технологию, выросли организационно и наращивают темпы проходки бригады эксплуатационного бурения объединения «Красноленинскнефтегаз».

Вместе с тем, еще не все коммунисты, хозяйственные руководители, рабочие предприятий, труженики села прониклись ответственностью за судьбу планов, обязательств, не принимают эффективных мер по преодолению допущенного отставания. Многие партийные организации недостаточно работают по усилению партийного влияния на решающих участках производства. О каком усилении партийного влияния можно говорить в бригадах подземного и капитального ремонта скважин, если партийная прослойка там составляет менее одного процента. Не лучше обстоит дело и в строительных бригадах. Институт партгруппиров и парторганизаторов работает еще крайне неэффективно. Информирование во многих первичных трудовых коллективах не налажено, поэтому рабочие слабо знают обстановку на предприятиях, не знают о принимаемых мерах по выправлению положения, что снижает уверенность в своих силах, не способствует формированию стабильных бригад.

Отрицательные результаты деятельности нефтяников во многом обусловлены серьезными недостатками в работе с кадрами, особенно среднего и низового звена. С начала текущего года из 4-х мастеров бригады добычи нефти и газа сменилось 3. Не лучше обстоит дело и среди начальников цехов. Недавно при подготовке вопроса на бюро райкома КПСС мы провели анкетирование среди рабочих бригад добычи и все они среди причин неудачной работы выделяют частую смену начальников цехов. Какого улучшения работы ждут в тресте «Приуралнефтегазстрой», если в текущем году здесь сменилось большинство начальников и главных инженеров управлений?

Состояние морально-психологического климата в коллективе, стабильность кадров во многом зависят от того, как руководитель в своей работе опирается на общественные организации. У нас много руководителей, которые все наиболее важные вопросы в коллективе решают совместными силами и решают успешно. В Сергинской базе ПТОиК в прошлом году увеличилось количество нарушений трудовой дисциплины. Совместными усилиями наметили меры, и в резуль-

тате в текущем году нарушений трудовой дисциплины практически нет. К сожалению, есть примеры и другого рода. Начальник Октябрьского ЛПУ т. Кудрик в своей работе не опирается на партийную организацию, подменяет инициативу своих подчиненных, работает, образно говоря, «на уровне десятичника», это привело к тому, что обстановка в коллективе накалилась, возросло количество нарушений трудовой дисциплины. Аналогичное отношение к коллективу у директора совхоза «Переграбинский» т. Корякина. Думаем, что после вмешательства райкома партии обстановка в коллективе поправится.

При всевозрастающих масштабах производства руководителям необходимо шире опираться на общественные органы самоуправления, в первую очередь на советы бригадиров и мастеров, молодых специалистов. Эта работа хорошо поставлена в Ун-Юганском ЛПХ, КУВР-2. Незаслуженно обходят вниманием такие формы работы в Няганском ЛПХ, в НГДУ «Красноленинскнефть», П. О. «Сергинолес».

Мы часто говорим о необходимости укрепления трудовой дисциплины, и многое делается в этом направлении, однако коренного улучшения дел не происходит. Так, в строительной отрасли потери рабочего времени с начала года превысили 9 тысяч человеко-дней, причем самый большой удельный вес приходится на целодневные простои. В Няганском СМУ (т. Балашов) простои превысили 1700 человеко-дней, что равноценно дополнительному недельному отпуску для каждого работающего. Велики простои и в трестах «Приуралнефтегазстрой» и «Узтюменьдорстрой».

Больше всех допустили прогулов в тресте «Приуралнефтегазстрой», СМУ-4 и СМУ-61. Прослеживается закономерность роста прогулов и только ужесточением требовательности к нарушителям этот рост не остановить. Нужно искать другие меры общественного воздействия. К примеру, в Красноленинской нефтегазозаведочной экспедиции кроме дней дисциплины, где разбираются и воспитываются нарушители, завели еще и «Книгу совести», мало кто из нарушителей захочет попасть в эту книгу, чтобы оставить о себе память в истории коллектива. Важно теперь не останавливаться на полдороги, и довести начатое дело до конца.

В промышленности велики потери рабочего времени из-за временной нетрудоспособности по болезни. С начала года потеряно свыше 20 тысяч человеко-дней. В Ламском лесхозе каждый работающий в среднем проболев неделю. Проблема укрепления здоровья является злободневной для лесной отрасли района. Руководителям предприятий, секретарям парт-организаций нужно искать пути ее разрешения, в первую очередь следует больше внимания уделять развитию физкультуры и спорта, организации здорового досуга, профилактике заболеваний, созданию надлежащих бытовых условий в вахтовых городках.

В текущем году райком КПСС уделяет всевозрастающее внимание аттестации рабочих мест. Образована комиссия, по предприятиям разосланы инструктивные документы, работа ве-

дется в ряде предприятий. Так, в НГДУ «Красноленинскнефть» завершается первый этап. Оценен организационно-экономический уровень соответствия рабочих мест, фактического квалифицированного состава рабочих нормативному, укрупненности рабочих мест кадрами.

Первые итоги аттестации будут получены в начале августа текущего года. Если в области аттестации рабочих мест делаются первые шаги, то в аттестации инженерно-технических работников уже накоплен определенный опыт. В Красноленинском УВР-1 при аттестации ИТР формируют резерв на выдвижение. Сложилась хорошая практика, когда работники, не прошедшие аттестацию, на следующий год проходят собеседование.

Главное в этом деле требовательность и принципиальность. Так поступают в Сергинской базе ПТОиК. Начальнику планового отдела Е. А. Островской при аттестации был высказан ряд замечаний по организации соревнования, улучшению контроля за расходом горючих и смазочных материалов. В основном ее усилиями дело поправлено, на базе внедрены лицевые счета экономии, в настоящее время совершенствуются формы социалистического соревнования, внедряются творческие паспорта специалистов и трудовые паспорта рабочих.

На ряде предприятий незаслуженно забыта такая форма передачи передового опыта и подтягивания отстающих, как переход передовых рабочих и руководителей на отстающие участки производства. Между тем такой опыт есть и он дает хорошие результаты. В Красноленинском УВР-2 в буровой бригаде мастера Газизова из-за нарушений технологической дисциплины не выполнялись планы по проходке, принимаемые меры должного эффекта не приносили. Тогда предложили возглавить этот коллектив молодому коммунисту т. Медведеву, работавшему помощником мастера в передовой бригаде мастера Гостевских. Наверное, еще рано делать обобщающие выводы, однако бригада успешно справилась с полугодовой программой.

Правильный подбор и расстановка кадров во многом зависят от работы с резервом, именно она позволяет обеспечить преемственность руководства, проверить кандидатов, отобрать достойных и подготовить их к эффективному труду на более высоком посту. Стабильный резерв кадров позволяет гарантировать стабильность работы органов управления.

В ходе подготовки к пленуму ставилась задача выяснить как партийные организации, хозяйственные органы проводят эту работу. И наряду с положительными примерами вынуждены сказать сегодня, что работу с резервом кадров в ряде организаций «доброе слово» выполняют отделы кадров, а партийные организации к ней относятся в большинстве своем формально. Об этом говорит значительный процент работников, назначенных на руководящие должности из числа, не состоящих в резерве. В этом отношении особенно показателен пример по Красноленинскому строительному управлению (треста «Геолстрой»), где в течении этой пятилетки поменялось уже 7 руководи-

(Продолжение на 2 стр.)