

В НАШЕЙ СТРАНЕ, как ни в какой другой, придается огромное значение подготовке кадров инженерно-технических работников для народного хозяйства. Ежегодно тысячи молодых специалистов получают дипломы техников, инженеров и приходят на предприятия. Многим известно, что молодой специалист, только пришедший на предприятие, это еще по существу не специалист. Мне невольно вспоминается тот период, когда я, тоже молодой специалист, тогда пытавшийся к себе определенное чувство уважения (как же — инженер!) появился на Красногвардейской шахте. Это было в 1954 году. Тогда шахта мало чем напоминала нынешнюю. Мне очень повезло — меня послали заместителем начальника транспортного (его называли откаточным) участка, где начальником был Виталий Васильевич Игнатьев, ныне работающий заместителем председателя профкома комбината. Как сейчас помню первый день, когда мы пошли с ним знакомиться с участком. Сказку откровенно, мне тогда Виталий Васильевич показался бесстрашным героем, таким подземным «волком». Мы побывали во всех выработках, многие из которых постоянно трещали, едавливались, казалось, вот-вот выработка обрушится и задавит нас. Но Игнатьев шел по этим выработкам, пролезал под раздавленными опнивами и стойками, и я тоже, затан дыхание, с трепетом следовал за ним. В пер-

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ И ПРОИЗВОДСТВО

Э. ГАДЗАЛОВ, секретарь парткома медькомбината

весьма сдержанно, настороженно, а некоторые даже откровенно враждебно. Прошел ле один год, прежде чем мы наладили со всеми работниками шахты деловые, товарищеские, даже дружеские взаимоотношения, чему немало способствовали руководители шахты. О внимании к нам, к нашим самостоятельным шагам говорит случай, запомнившийся мне на всю жизнь.

Я работал горным мастером на горном участке и смена, которой я тогда руководил, установила рекорд по добыче руды. К нашему выходу из шахты в общей раскомандировке уже висела «Молния», оповещающая всех о нашем успехе и поздравлявшая нас с победой. Это было удивительно приятно, ребята были взволнованы, все мы были готовы работать еще лучше.

Недавно у директора комбината я знакомился с письмом-жалобой молодых специалистов, работающих масте-

рские «выходит из себя» и кричит на людей. На самом же деле это проявление отрицательных качеств руководителя, присущих частным хозяйчикам-предпринимателям, пахнущих буржуазной идеологией.

В нашей стране строго охраняется личность человека, все люди равноправны. Это значит, что никому не позволено унижать другого, повышать на него голос, ругать его унижительной бранью, даже из самых лучших побуждений. Советские законы предусматривают применение к нерадивым работникам соответствующих дисциплинарных взысканий, которые сами по себе включают в себя весь объем оценки деятельности любого работника, меру его виновности и ответственности. Надо сказать, что еще нередки в практике случаи, когда руководитель считает себя вправе грубо ругать своих подчиненных. В то же время есть значительно больше примеров тому, как благородно, скромно,

вежливо. А дел много в том же суперфосфатном цехе. Много еще здесь источников запыленности и загазованности, неприятного, неинтересного труда.

По-настоящему, молодой специалист должен оценивать свою жизнь новинками, внесенными им в руководимую отрасль, в любой участок работы цеха. Молодые специалисты обязаны все больше и больше обеспечивать творческий подход к работе мастера, инженерно-технического работника. Специалист должен больше думать, творить, а не заниматься только гайками, болтами, мешками да гвоздями.

А признание, уважение, авторитет?!

Они придут, но придут они не от частоты произношения этих слов, не от одного только желания. Для этого нужно упорно трудиться, трудиться творчески, с огоньком, самоотверженно. Люди все видят. Они обязательно оценят человека

га, больше узнавали друг друга, помогали друг другу избавиться от недостатков.

Неплохо организуются такие семейные вечера в ремонтно-строительном цехе № 2. Здесь работники цеха со своими семьями выезжают на базы отдыха, организуют выступления своей художественной самодеятельности, есть у них свои затейники, организаторы культурного отдыха. Как правило, эти вечера оставляют приятное впечатление у участников, сближают их, повышают чувство ответственности за честь коллектива, настраивают их на хорошую работу с растущей потребностью взаимопомощи, честного, творческого соревнования. Такие встречи полезны. Не надо доказывать никому, что легко превратить эти встречи просто в пьянку, пустив дело на самотек. Вот тут и складывается авторитет молодого работника, которому забота о людях доставляет радость и удовлетворение. Все знают в этом цехе Зоя Павловну Орел—Иванову. Она активный участник самодеятельности, одна из лучших исполнительниц русских народных и современных песен. Энергичный организатор, хороший руководитель. Ее любят, потому что она, не жалея своего времени, организует своих товарищей на добросовестный труд, организует интересный, полезный отдых. И это случилось не сразу, годами Зоя Павловна заслуживала уважение и любовь своих товарищей.

Наш комбинат всегда ценит

мимости и выносливости своего старшего по возрасту начальника.

Впоследствии я еще долго удивлялся, что знания, полученные в институте, да и практика на многих рудниках страны не всегда подсказывали мне самые правильные самостоятельные решения в повседневной работе. Тогда я понял, что специалистом я еще не стал. Вот почему нужно было учиться у своих товарищей. Я не стеснялся учиться у своих рабочих. Впоследствии я научился выполнять все работы вместе с крепильщиками, путевыми рабочими, забойщиками, взрывниками, скреперистами. Это мне значительно помогло стать специалистом.

До сих пор с чувством теплоты вспоминаю Виталия Васильевича, его чуткое, внимательное отношение ко мне, как он бережно, не ранив моего самолюбия, на деле убеждал меня в том, что нужно учиться и учиться, что нет предела, когда бы можно было сказать: вот теперь я уже окончательно руководитель, специалист, теперь только командуй.

Примерно в это же время приехали на шахту мои товарищи Альварес, Кондрашовы, Мухортиков, Харебин и некоторые другие. Естественно, что местные мастера, другие инженерно-технические работники, исключая бывшего тогда начальника шахты А. Ф. Гончара, (а они, в основном, были практики) нас приняли

холодно, с недоверием. Потом их же я видел и слушал в кабинете директора. Я смотрел на них и признался узнавал себя, с той лишь разницей, что я не жаловался. Директор комбината А. С. Поплаухин всех внимательно выслушал, и хотя видно было, что не все он принимает за чистую монету, сделал внушение начальнику цеха в части внимательности к молодым специалистам. По-видимому он рассчитывал на высокообразованный интеллект специалиста, так как был риск задеть за живое начальника цеха, уже давно работающего и много отдавшего цеху своей жизни и здоровья, а достаточной компенсации не получить. Один из этих же специалистов стал старшим механиком. Он деловой, требовательный человек, болеющий за дела производства работник. И требует от своих товарищей такого же отношения к работе. Возможно это и послужило причиной ухудшения взаимоотношений между ним и его товарищами, тоже молодыми специалистами.

В беседе он сам признался, что чрезмерно горяч и иногда может накричать на провинившегося. Вот об этом следует поговорить особо. Чем можно объяснить крик, разговор на повышенных тонах с подчиненными? Внешне вроде все правильно, человек болеет за производство, не хочет мириться с недостатками, ошибками, допускаемыми на работе, и поэтому в благородном

контроле, никогда не позволяет себе кричать и ругаться при подчиненных. Его все уважают, с ним нет ни у кого причин вступать в ожесточенный спор. Он справедлив, уважает людей, но вместе с тем требователен, настойчив в достижении поставленной цели. Так же можно оценить и В. В. Клейменова — начальника Волковского рудника. Есть много других таких же работников на комбинате.

У некоторых из молодых специалистов не в меру развита амбиция, рассуждают они с категоричностью умудренного десятилетиями напряженного творческого труда деятеля, не терпят никаких возражений, и если они не всегда встречают сочувствие, становятся в позу оскорбленного гения и «дуются» целыми днями и неделями на «недостойных» их внимания людей. А надо бы больше проникнуться интересами своего коллектива, цеха, комбината. Надо бы почувствовать себя полноправным членом коллектива, с полной мерой ответственности за его дела, с четким пониманием и выполнением своих обязанностей. Надо бы активно включиться в общественную жизнь, отдавая свою молодую энергию полезным делам. Не грех бы и вне рабочего времени подумать о заботах цеха, включиться в рационализацию и изобретательство. Ведь молодые специалисты со свежими познаниями в теории могли бы многое сделать на всех участках произ-

водства, и руководители цехов должны быть внимательны к молодым специалистам. В становлении специалиста большую роль играет своевременное поощрение хороших начинаний, нельзя пропускать без внимания любые их успехи, пользуясь при этом испытанным методом морального стимулирования.

Это чувство тоже нужно воспитывать и развивать у молодых специалистов. Иногда же получается так. Отдельные из рабочих, устроивших «капитальную» пьянку вместе со своим молодым руководителем, да еще завершившие эту пьянку дебошем, разгулом, говорят: «Парень он — во!» Но это, конечно, не авторитет, рабочие к такому руководителю никогда не проникнутся уважением. Но ведь нужно время, чтобы молодой руководитель во всех этих тонкостях разобрался. Вот тут и нужна ему помощь старших товарищей.

Совсем не обязательно сторониться любому работнику своих подчиненных даже в застольных делах. Можно отдыхать вместе, можно и выпить, но надо это делать так, чтобы самому сохранить человеческий облик и помочь его сохранить и своим товарищам, оказывая на них положительное влияние, делать так, чтобы люди не просто напились, а получили удовольствие от общения друг с другом, взаимно обогатились чертами характера, учились уважать друг дру-

го одно перечисление фамилий людей, воспитавшихся и сложившихся у нас на комбинате; и сейчас работающих во всех концах нашей страны на ответственных постах в различных отраслях народного хозяйства, заняло бы много страниц. Это наша традиция, которой мы имеем полное право гордиться. Перед молодыми специалистами, приезжающими к нам на комбинат, также открывается хорошая перспектива. Все в их руках. Нужно упорно и настойчиво учиться хозяйствованию, учиться быть человеком с большой буквы во всем. Заботиться о людях, уважать звание молодого, а затем и сложившегося специалиста, беречь его, обогащать глубоким содержанием, всегда ставить перед собой цель — ты молодой специалист, там где ты работаешь, должны быть положительные изменения. После определенного периода времени специалист должен задавать себе вопрос: что я сделал за это время, что осталось от моей работы в этот промежуток? Если на этот вопрос есть чем ответить, то это значит, что задача выполняется правильно, значит стоит работать, жить и творить, значит ты на правильном пути, значит ты нужен предприятию, людям, значит ты можешь уважать себя.

А люди тебя обязательно оценят, и уважение, авторитет, любовь, признание придут.