

Ремонтно-механический цех медеплавильного комбината — это большое, сложное хозяйство, от четкой и нормальной работы коллектива которого в немалой степени зависит устойчивый и стабильный ритм основных технологических звеньев этого многоотраслевого производственного объединения. И, в самом деле, взять хотя бы станочный передел цеха. Изю дня в день не умолкает здесь монотонный гул десятков металлообрабатывающих станков: токарных, фрезерных, шлифовальных, долбежных, продольно- и поперечно-строгальных, карусельных и многих других. Десятки наименований деталей и запасных частей выпускает он ежедневно.

Всполохами голубого пламени электрической плавильной печи, шумом вибротрамбовок встречается литейное отделение цеха. Умелые руки модельщиков и формовщиков готовят всевозможные модели и формы для отливки самых разнообразных деталей и запасных частей к машинам и оборудованию многих цехов.

Среди заказов, которые приходится выполнять умельцам разных отделений цеха, есть много уникальных, единственных в своем роде деталей и частей, которые наши машиностроительные заводы серийно не производят. Поэтому приходится изготавливать их собственными силами.

А загляните в отделение защитных покрытий, работники которого буквально творят чудеса. Покрывая броней различных защитных покрытий, гуммируя детали многих машин, насосов и другого оборудования, работающего в весьма агрессивной среде, они продлевают их работоспособность в несколько раз против того, когда такие покрытия еще не использовались. Это десятки, сотни и тысячи тонн обесреженного металла.

Да, много знаний, умения,

ние пиколы хозяйствования к руководителю: быть в гуще рабочей жизни, знать ее глубоко и основательно, хорошо чувствовать настроение людей, их мысли, стремления, потребности, уметь завоевать их глубокое доверие заботливым отношением к их нуждам, запросам и чаяниям.

Человековедческую специальность руководителя, на которую обращал особое внимание В. И. Ленин, Григорий Филиппович начал осваивать с самых азов и в самом тесном контакте с теми, кто своим непосредственным трудом создает материальные ценности, превращает планы в

реальные о вещественные понятия. Работая механиком главного корпуса обогатительной фаб-

риковой агитколлектив, он часто выступает перед трудящимися цеха с докладами, информацией, беседами. В таких дружеских беседах, в неофициальной обстановке многие трудящиеся задают ему порой такие вопросы и заводят разговоры на такие темы, которые считают неудобно вести в кабинете. На все это требуется время, затраты труда и энергии. Но все это окупает себя, ибо как бы ни был компетент хозяйственный руководитель в делах производства, он никогда не сумеет полностью реализовать свои знания, если не владеет искусством располагать

ных помещений. Покрашенные в темные тона станки и оборудование, Темнота. Сквозь стекла, покрытые многолетним слоем пыли, почти не проникает солнечный свет. Первая трехлетка культуры, ставшая прообразом будущих планов социально-экономического развития всего коллектива комбината, принесла многие разительные перемены. В цеховые корпуса властно вторгалась промышленная эстетика, научная организация труда. Одним из ревностных поклонников и приверженцев нового был Григорий Филиппович. Вместе с начальником спецквартурского бюро, председателем совета промышленной эстетики комбината Николаем Александровичем Пошеховым они думали над тем, как сделать производственные помещения красивее, уютнее, какими красками покрасить оборудование. Совместно со своими помощниками, мастерами, начальниками отделений, экономистами обдумывали и составляли первые планы внедрения научной организации труда на рабочих местах, выносили их на обсуждение рабочего коллектива, претворяли в жизнь. Да, много хорошего было сделано за это время. За большие достижения в развитии производства и умелое руководство коллективом Григорий Филиппович был награжден орденом «Знак Почета», юбилейной медалью «За доблестный труд. В ознаменование столетия со дня рождения В. И. Ленина».

Большое внимание уделяет Григорий Филиппович планированию личного рабочего времени и времени работников цехового руководящего звена. Поэтому все совещания, собрания, планерки проводятся здесь четко и оперативно, согласно заранее разработанным графикам. Это тоже один из элементов культуры управленческого труда, которую нельзя рассматривать в от-

ДЕЛО ВСЕЙ ЖИЗНИ

«Совершенствовать стиль и методы работы в духе принципиальных указаний партии — это долг всех партийных и хозяйственных руководителей».

(Л. И. Брежнев. Из речи на Пленуме ЦК КПСС 27 ноября 1979 года).



себе людей, вдохновлять их на выполнение производственных заданий, создавать в коллективе

ки, сотни и тысячи тонн спеченного металла.

Да, много знаний, умения, инженерной мысли, рабочей спорки и мастерства приходится затрачивать ежедневно при решении многих сложных задач, го и дело встающих перед коллективом. А сколько знаний, организаторских способностей, умения спланировать и вести за собой людей требуется от человека, осуществляющего непосредственное руководство коллективом, отвечающего ежедневно за сотни больших и малых дел и в немалой степени за судьбы многих людей, составляющих в общем этот трудовой коллектив, который объединяет их общим и нужным делом. Его труд, образно говоря, можно бы сравнить с работой дирижера большого оркестра, исполняющего ту неповторимую трудовую симфонию, которой наполнены обычные рабочие будни. Но и это сравнение будет лишь бледной тенью того, что приходится делать ежедневно начальнику цеха.

Успехи нашей промышленности во многом определяются тем, что партия сумела воспитать талантливых и энергичных командиров производства, людей с большой технической эрудицией и крепкой политической закалкой. Мы можем с полным основанием говорить о том, что у нас создана, существует, творит и развивается ленинская школа хозяйствования.

Одним из филиалов этой школы, настоящей кузницы кадров для своей отрасли стал за годы своего существования Красноуральский медеплавильный комбинат. Многие воспитанники славного коллектива стали видными хозяйственными руководителями, политическими работниками, деятелями науки. Немало за эти годы было подготовлено хороших, грамотных, инициативных работников и среднего звена производства, к числу которых можно с полным правом отнести и коммуниста Григория Филипповича Пронина — начальника ремонтно-механического цеха. В его практической деятельности можно ясно проследить насколько полно претворяется и преломляется в различных границах ленинское требова-

ние. Работая механиком главного корпуса обогатительной фабрики, механиком дробильного отделения, а потом и его начальником, он глубоко постиг, на первый взгляд простую, а на самом деле не такую уж простую истину, что для руководителя умение работать с людьми — это самое главное.

Труд руководителя требует не только организаторских способностей, но и высокой культуры, умения привлекать к себе людей и воспитывать их, направляя все это к одному: вызывать у них желание и стремление трудиться все лучше, творчески подходить к делу. Глубоко уважая и ценя высокое достоинство рабочего человека, он видит в своих подчиненных настоящих соратников в том великом деле, которому служит каждый из нас. Отсюда — его уважительное, добродетельное отношение к окружающим людям. Но такое отношение сочетается в нем с высокой требовательностью, а где надо — и со строгостью. Педагогические способности он умело сочетает с административными рычагами воспитательного воздействия, которыми располагает в силу служебного положения в рамках данных ему полномочий.

Зная его как доброго человека, товарища по работе, его ближайших помощники и рядовые рабочие хорошо понимают, что доброта эта начисто исключает дешевый либерализм, панбратское отношение к подчиненным, которыми грешат порой еще те, кто стремится нажить без труда дешевый авторитет в коллективе. Его же авторитет не требует такой сомнительной поддержки. Он зиждется на прочной основе беспредельной преданности делу, которое доверено ему как коммунисту, и добросовестному его выполнению. Каждый его шаг, каждое решение продиктовано интересами производства, интересами коллектива, интересами каждого труженика. Он привык и приучает своих товарищей по работе ставить общие интересы во главу дела, подчиняя им остальное.

Хорошо знать и чувствовать настроение людей Григорию Филипповичу помогает общественная работа. Возглавляя це-

к себе людей, вдохновлять их на выполнение производственных заданий, создавать в коллективе здоровый морально-психологический климат, обстановку деловой, творческой работы.

«... Чтобы управлять, — учил Лина» и другими наградами. Петентным, нужно полностью и до точности знать все условия производства, нужно знать технику этого производства на ее современной высоте, нужно иметь известное научное образование». Такую компетентность Григорию Филипповичу дала учеба. Без отрыва от производства он закончил заочное отделение Свердловского горнометаллургического техникума. Богатый практический опыт, подкрепленный солидной теоретической подготовкой, позволяют ему со знанием дела руководить цеховым коллективом, умело выбирать и решать те проблемы, от которых зависит дальнейшее совершенствование ремонтно-технической базы комбината.

Но жизнь не стоит на месте. Она выдвигает перед каждым руководителем сложные задачи, диктуемые бурными темпами технического прогресса, совершенствованием хозяйства механизма, решением сложных социальных вопросов. Чтобы быть на уровне требований времени, руководителю необходимо постоянно обогащать свой теоретический багаж. Хорошо понимая это, Григорий Филиппович использует все возможности для систематической и глубокой учебы. Многие дал ему университет технического прогресса и экономики. В его личной библиотеке десятки новейших книг по экономике производства, научной организации труда и управления и даже по педагогике.

Ветераны цеха помнят в каких условиях им приходилось работать полтора — два десятка лет тому назад. Закопченные, темные корпуса производствен-

ные один из элементов культуры управления человеческого труда, которую нельзя рассматривать в отрыве от стиля руководства. Она тесно связана с ним. Вот, наверное, поэтому в цехе гораздо оперативнее решаются все вопросы производственной и общественной жизни коллектива, чем это делается в некоторых других цеховых коллективах.

Работая в тесном контакте с партийным бюро и, опираясь на его помощь и поддержку, Григорий Филиппович уделяет много внимания работе общественных организаций трудящихся. Он рассматривает их как огромную силу, которая помогает сплачивать коллектив, укреплять в нем партийное влияние, создавать в нем такой микроклимат, при котором хочется работать хорошо каждому человеку. Наверное, поэтому на комбинате часто ставят в пример деятельность совета наставников цеха, товарищеского суда, общественного конструкторского бюро и других организаций.

Постоянное совершенствование стиля работы хозяйственных руководителей, совершенствование методов хозяйственного руководства становится предметом особой заботы партийного комитета медеплавильного комбината, который на одном из своих заседаний детально ознакомился со стилем работы начальника ремонтно-механического цеха Г. Ф. Пронина и поручил дирекции комбината обобщить опыт его работы и познакомиться с этим опытом руководителей среднего звена производства. Такой подход к этому важному делу, несомненно, очень полезен. Нам необходимо воспитывать таких руководителей, которые глубоко осознают, какую роль они играют в создании хорошего эмоционального микроклимата в рабочем коллективе.

В. ВАСИЛЬЕВ.
На снимке: Г. Ф. Пронин.