

Приближается к завершению январь — первый месяц нового года. Для нас, представителей сквозных смен, он был несколько необычным по сравнению с предыдущими месяцами. Почему? В такой привычный, устоявшийся трудовой ритм вошло соревнование, по итогам которого чуть ли не в каждом коллективе был открыт дискуссионный клуб.

После многолетнего забвения выпелов и переходящих знамен, почетных грамот и значков “Ударник коммунистического труда” на станции определены лучшие смены уже не социалистического, а просто соревнования.

Глубоко убежден: соревнование нужно, оно заставляет внимательно относиться к своим обязанностям, подстегивает к ответственности. Вспоминая былые годы повального охвата соцсоревнованием, приходишь к выводу, что у нас была определенная система сверху донизу, но вместе с партией выплеснули и ребенка. А ведь было много наработано поучительного, ценного и положительного. Теперь же начинаем вновь печь пироги, не просяяв хорошо муку. И что же получается? И вкус не тот, и пригорает. А не хотелось бы, чтобы первый блин пошел комом.

Однако определение лучших по итогам декабря глубоко разочаровало. И разочаровало своим печально для нас известным застойным формализмом: лишь бы исполнить приказ директора. А люди не дураки, видят, как шло распределение мест — по системе “пол—потолок”. Поверьте, у меня нет зависти к победителям, кто-то должен выигрывать, кто-то проигрывать. Но убедительности, объективности в подведении итогов не хватает. В свое время, работая начальником смены турбинного цеха, я отвечал за соревнование. И если были замечания — они исправлялись. Приходилось отговаривать, доказывать, защищать интересы, приезжая даже в выходные дни на станцию. И мы четко знали, за что нам присуждено то или иное место. Теперь почему-то весьма существенное значение придают помаркам в журналах, аккуратности записей.

Но это же не должно ставиться во главе угла. Нужно по существу.

Вопрос гласности весьма немаловажен. О результатах соревнования я узнал из уст жены 17 января и очень удивился, потому что никто на смене об этом и не слышал. А ведь в этот день у нас было производственное совещание, где мы могли с оперативным персоналом обсудить итоги, извлечь какие-то уроки, наметить свои планы. Перед нами в этот день выступал зам. главного инженера А.Е.Скрипов, но он и словом не обмолвился об итогах. В отделе надзора в этот день не все работники знали о результатах.

СПЕЦИАЛИСТ РАЗМЫШЛЯЕТ, АНАЛИЗИРУЕТ, ПРЕДЛАГАЕТ

ВЛАДИМИР ЖИТНЫЙ:

Я — ЗА СОРЕВНОВАНИЕ. НО КАКОЕ?

И еще на одном аспекте хочу остановиться. Наш генеральный директор подчеркивает: каждый факт нарушения должен быть расследован. И при этом Сергей Константинович утверждает: наша цель — не наказывать материально, а главное — разобраться в случившемся и извлечь уроки на дальнейшее. Конечно, неприятно, когда тебя в негативном ракурсе выставляют перед народом. Но иногда по одному случаю делаются обобщающие выводы об отсутствии дисциплины в смене.

Хочу сказать, что атмосфера открытости способствует повышению безопасности. Чистосердечное признание, не повлиявшее существенно на работу оборудования, на безопасность, не принесшее материальных убытков, не должно приводить к снятию премии или другим наказаниям. На мой взгляд, гласность и чистосердечное признание собственных ошибок руководством не признаются потому, что наказание все равно выносится с формулировкой “За недостаточную работу с персоналом”.

Мы достаточно широко пропагандируем

западные методы работы. Но работа по повышению персональной ответственности у нас остается в стороне. Поясню. Я, как начальник смены станции, естественно за все отвечаю. И это четко понимают подчиненные. Оператор говорит: “Зачем думать, если ответственность несет начальник”. А за рубежом отношение к ошибке другое. Кто конкретно, почему и как? А у нас — ошибся оператор, и за его действия все шишки, минуя 4—5 служебных ступенек, попадают на НСС. И никто не хочет понять, что это абсурд. В свое время мы писали, говорили об этом, но с нашим мнением мало считаются. Наверное, такое

положение устраивает большинство.

В предыдущем номере прочитал статью Бориса Куценко. Со многими выводами автора согласен. А особенно правильно сказано о премиальной системе. Нужно ее усовершенствовать, а не идти на поводу профсоюзной уравниловки.

Соревнование должно поддерживать инициативу. Вот, к примеру, наш ведущий инженер Николай Соловьев целенаправленно работает над снижением присосов в вакуумную систему. Из смены в смену получает положительные результаты, однако служба главного инженера, администрация никак не реагируют на инициативу и активность работника. А в результате: какая должна быть реакция спецлиста? Зачем искать, выдумывать, “ломать” голову, когда зарплата одна. Или другой случай. На смене произошла критическая ситуация: баковое хозяйство начало идти на перелив, возникла угроза его затопления. Ремонтный персонал уже уехал домой, поэтому в бой пошел оперативный персонал. Насосы

остановили, положение исправили. А в результате что? Думаю, что факт останется незамеченным.

Нельзя, конечно, все сводить к материальному поощрению, ведь существует немало моральных способов — грамоты, выпелы, памятные фотографии, освещение в прессе, по телевидению, а если на западный манер, то и семейный обед с генеральным директором... Здесь и выяснится, что нужно говорить о тех положительных делах лучшей смены, а не о том, что у нее меньше всех недостатков. Это я к тому, что сейчас лучшая смена определяется по минимуму недостатков, а не по максимуму достоинств. Вообще-то сейчас соревнованием целенаправленно и глубоко никто не занимается. Профсоюзы и те в стороне. Не во всех цехах есть положение о соревновании, а сам персонал понаслышке знает о нем, а разъяснительная работа ведется слабо, что порождает массу кривотолков. Кроме того, существующая соревновательная система превращается в дополнительный кнут в руках администрации, так как по положению некоторых цехов персоналу смены, занявшей последнее место, премия из фонда начальника подразделения не выплачивается. Такая политика коллективного наказания даже в армии запрещена. Поэтому персонал говорит: не надо нам ваших денег по соревнованию, вы лучше наши не забирайте. Большинство критериев оценки работы направлены на снятие баллов, а не на поощрение, хотя в положении о соревновании сказано, что оно направлено на стимулирование... Однако стимулировать наказанием нельзя. С такой организацией администрация может в лице оперативного персонала получить оппозицию или вызвать недовольство.

Приближается новое подведение итогов и сырое, непродуманное решение может принести больше вреда, чем пользы. Здесь нужны взвешенные решения. А то в результате приходим к выводу: чем меньше переключашь — тем больше получаешь.