

# Вперед

Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

Пятилетка, год первый

ОРГАН ПАРТКОМА, ПРОФКОМА,

№ 36 (1057)

КОМИТЕТА ВЛКСМ И ДИРЕКЦИИ ОБЪЕДИНЕНИЯ

Четверг, 23 сентября 1976 года

Цена 1 коп.

## ПОМОГАТЬ, УЧИТЬ, ТРЕБОВАТЬ

(с собрания партийно-хозяйственного актива)

16 СЕНТЯБРЯ состоялось собрание партийно-хозяйственного актива, на котором с докладом «О работе партийных организаций и хозяйственных руководителей объединения по улучшению подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров в свете решения XXV съезда КПСС» выступил зам. директора по кадрам К. М. Садовников. Он сказал, что нынешний исторический этап характеризуется непрерывно нарастающими темпами научно-технического прогресса, высоким уровнем культуры и образованности широких масс.

Совершенствование работы по подбору, расстановке и воспитанию кадров — важнейшая сторона деятельности партии. Работа с кадрами неразрывно связана с повышением уровня руководства хозяйственным и культурным строительством. XXV съезд партии подчеркнул необходимость дальнейшего совершенствования работы с кадрами, с учетом новых, более сложных и ответственных задач, выдвигаемых современным этапом коммунистического строительства.

Партийная организация, администрация объединения, выполняющая решения XXIV съезда КПСС, последующих пленумов ЦК КПСС за истекшее пятилетие, направляла свои усилия на улучшение работы с кадрами, улучшение качественного состава руководящих инженерно-технических работников, на повышение роли руководителей в выполнении задач, стоящих перед коллективом.

Работа с кадрами ведется планомерно. Большое внимание уделяется резерву руководящих инженерно-технических кадров, в результате чего за прошедшее пятилетие на различные руководящие должности выдвинуто много молодых, перспективных работников. Наиболее успешно работали коллективы цехов № 1, 8, 9, 18, 19, 25, 30, отделов 57, 32, 65, 27, ЦЗЛ, отделов, которыми руководят тт. Кижжаев, Логвиненко. При этом докладчик подчеркнул, что там, где коллектив возглавляет человек инициативный, компетентный, творчески мыслящий, умеющий видеть перспективу и доводить начатое до конца, там работа спорится, успешно выполняются планы, сообразительности.

Значительно за это время выросли количественно и качественно кадры КБ.

Изменился качественно и состав кадров на производстве. На руководящие должности все больше выдвигаются молодые специалисты. Сочетание опыта стар-

ших и энергии молодых положительно влияет на хозяйственную деятельность объединения. Среди многочисленной армии руководящих работников и ИТР значительное место занимает среднее звено производства: мастера, старшие мастера, начальники смен, участков. Было время, когда на этих должностях находились люди, имеющие только практический трудовой опыт.

Современное развитие производства предъявляет в настоящее время повышенные требования и к этой категории ИТР. Поэтому администрацией предприятия, общественными организациями в девятой пятилетке был взят курс на улучшение качественного состава этой категории ИТР. Так, процент дипломированных специалистов среди мастеров возрос на 22,8 процента; если в 1971 году он составлял 45,6 процента, то в 1976 году — 56. На должность мастера стали выдвигаться специалисты с высшим образованием. Только за первое полугодие с. г. семь молодых специалистов направлены работать на производство в качестве мастеров. Это — А. Л. Кутько, и В. И. Андреев, цех № 16; А. П. Гогин, цех № 4; А. Г. Бобров, цех № 17; В. В. Козлов, цех № 12 и другие. Задача партийных организаций, хозяйственных руководителей — продолжать работу по улучшению качественного состава среднего руководящего звена, призванного играть большую роль в деле воспитания рабочего класса.

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ** общественного производства на современном этапе все в большей степени зависит от разносторонне грамотных и высококвалифицированных кадров ИТР, умеющих технически грамотно использовать современную технику и управлять сложными технологическими процессами, от уровня общего образования рабочих, от степени их профессионального мастерства.

Значительное место, говорил докладчик, должно быть отведено обучению кадров, повышению их деловой и политической подготовки. В объединении существуют разные формы подготовки и переподготовки кадров: с одной стороны, обучение кадров, повышение их квалификации, с другой стороны, обучение кадров, осуществляемое партийной организацией. Повышение квалификации ИТР непосредственно на предприятии проводится по вопросам новой техники, новых технологических процессов, по изучению новых материалов, по различным организационным вопросам.

И тем не менее у нас есть мастера, которые не справляются со своими обязанностями. Для замены их наши резервы почти исчер-

паны. Мы внимательно рассмотрели кандидатуру каждого рабочего, закончившего техникум или занимающегося в нем. Многие из них побывали в роли мастера, потребовали свои силы. Некоторые хорошо проявили себя. Так, например, успешно работает мастером слесарь, коммунист В. В. Гурьев. Ну, а те, у кого не получилось, работают слесарями, технологами, то есть мы пытаемся каждому дать такое дело, в котором он принесет максимальную пользу.

Отмечалось, что в объединении работает совет молодых специалистов, который помогает руководителям подразделений в воспитании молодых инженеров, начинающих свой трудовой путь. Совет изучает, обобщает, распространяет опыт лучших, высказывает соображения. Успешная деятельность любого руководителя немалым образом зависит от умения использовать опыт руководства массами. Руководителю необходимо хорошо знать вопросы психологии личности, индивидуальные различия между людьми и психологические аспекты подготовки, подбора и расстановки кадров. Разобраться во всем без специальных знаний невозможно. Поэтому руководители привлекаются к активной лекторской, пропагандистской работе, к учебе в ВУМ, Ле, к участию в партийной, профсоюзной и комсомольской жизни.

Сотни трудящихся предприятия повышают свои политические и экономические знания в различных кружках, в том числе и в школах коммунистического труда. В 1972 году вся система партийного и комсомольского политпросвещения перешла к изучению вопросов экономической политики КПСС, основ экономики и управления производством.

Не менее важное значение на современном этапе придается обучению и воспитанию рабочих кадров. От уровня общего образования рабочих, их технической грамотности, степени профессионального мастерства зависит повышение эффективности общественного производства. Подготовка рабочих кадров проводится непосредственно на производстве: практическое обучение — путем индивидуального закрепления молодого рабочего за квалифицированным специалистом; теоретическое — групповым методом. Кроме того, существуют курсы повышения квалификации. Однако процесс индивидуального обучения не всегда проходит в порядке последовательного усложнения осваиваемых практических навыков, поскольку производственная программа и производственное обучение не могут быть подчинены задачам производственного обучения. Учитывая это, необходимо подумать о создании учебных мастерских, участков, а может быть и учебного цеха. Большое число рабочих повышает свой общеобразовательный уровень без отрыва от производства: в вечерних школах, техникумах, институтах. Все это дает положительные результаты.

Улучшение качественного состава кадров, забота об их росте,

Сердечно поздравляем медников цеха № 11 А. А. Бахарева, А. И. Кудряшова с успешным завершением личных годовых планов по производительности труда.

подготовка и воспитание инициативных и способных специалистов, повышение их ответственности за порученное дело — все это сказывается на результатах хозяйственной деятельности объединения. Так, коллектив успешно справился с заданиями девятой пятилетки и первого полугодия 1976 года. В настоящее время перед коллективом объединения стоят большие задачи, и чтобы с ними справиться, предстоит и впредь совершенствовать кадровую политику. Чтобы успешно решить поставленные задачи в Х пятилетке, необходимо повседневно заботиться о повышении производительности труда, эффективности производства, о качестве выпускаемой продукции, а также о сокращении доли ручного труда, механизации и автоматизации производства, совершенствовании технологического процесса.

**СОБЕННО**, сказал докладчик, нетерпимы такие недостатки, как непроизводительные потери рабочего времени, простои, неритмичность в работе, слабая трудовая и технологическая дисциплина, большая текучесть кадров. Это должно нацелить партийные организации, хозяйственных руководителей всех звеньев и рангов на еще более дифференцированный подход в работе с людьми, на более чуткое отношение к их нуждам, запросам, на индивидуальную работу с людьми, а главное — на закрепление кадров.

В объединении предполагается внедрить в практику оценку деловых и морально-политических качеств руководящих кадров, согласно методике, разработанной лабораторией ОПТУ. Планируется провести работу по повышению роли мастеров на производстве. Большая работа ведется в объединении с нарушителями трудовой и общественной дисциплины. Однако желаемых результатов она пока не дает. Объясняется это прежде всего тем, что работа с этой категорией людей ведется еще формально. Не везде в коллективах вокруг лиц, совершающих нарушения, создается нетерпимая обстановка.

XXV съезд КПСС в программе коммунистического воспитания трудящихся обратил особое внимание на воспитание и формирование коммунистического мировоззрения молодого поколения, которое только вступает в самостоятельную жизнь. Особое внимание партийные, комсомольские организации, руководители подразделений должны уделять воспитанию молодых рабочих, закреплению молодого человека в коллективе, повышению его квалификации,

участно его в социалистическом соревновании и общественной жизни. Скоро выпускники школ пополнят производственные подразделения объединения. И очень важно, чтобы молодые люди встретили теплый прием, сразу ощутили заботу, почувствовали, что у них есть перспектива стать хорошим специалистом, что они заняты важным государственным делом.

Опытные производственники, хорошие воспитатели-наставники должны раскрывать полнее перед молодым человеком значимость рабочей профессии, прививать любовь к труду. Наставничество должно получить в объединении самое широкое распространение.

Примечательной чертой советского образа жизни стало социалистическое соревнование. Это — только мощный рычаг повышения эффективности производства, но и действенное средство воспитания моральных качеств. Непосредственным организатором соревнования среди молодых должен быть комсомол.

Важным фактором, способствующим воспитанию людей, и в первую очередь молодого поколения, является личный пример руководителя. Одно из главных качеств руководителя — умение создать атмосферу деловитости и творчества в коллективе, объединить людей на достижение поставленной цели. Руководитель любого звена производства должен сегодня обладать не только глубокими знаниями экономики, хозяйским отношением к делу, владеть современными средствами и методами управления, но и быть организатором и воспитателем масс. Воспитывать у каждого работника высокие идейные качества такие, как чувство нового, единство слова и дела, добросовестность и трудолюбие, умение творчески применять на практике профессиональные, экономические и политические знания. За этим стоит большая кропотливая работа. Это — сложный и многогранный процесс, предполагающий комплексный и одновременно дифференцированный индивидуальный подход к людям. Главное, чтобы все руководители были отличными организаторами, вдумчивыми воспитателями. Задача состоит в том, чтобы кадры постоянно шли в ногу с требованиями, предъявляемыми временем. В этом — основа успешного решения экономических и социальных задач, стоящих перед коллективом объединения.

В прениях приняли участие: В. И. Слепнев, член совета наставников, К. М. Потаников, начальник отделения 9, В. Н. Судаков, председатель совета мастеров, К. И. Логвиненко, начальник отдела, Р. Ф. Кондратенко, начальник цеха № 42, В. Н. Шатилов, зам. нач. отдела 71, В. Г. Панин, директор техникума.

## ПРОБЛЕМЫ ЦЕХА № 42

Говорят участники актива

Главной фигурой на производстве, в цехе, является мастер. От его деловых качеств во многом зависит выполнение плана. Исходя из этого, партийная организация цеха совместно с администрацией большое внимание уделяет подбору, расстановке и воспитанию производственных мастеров. Так, если в 1974 году среди мастеров было только 30 процентов коммунистов, то в 1976 году 60 процентов работников этой категории являются членами КПСС. Я, как начальник цеха, считаю

своим долгом проводить ежечеловеческие беседы с мастерами, и не только на оперативках. И это дело для того, чтобы на примере лучших мастеров (таких, как коммунисты И. Г. Зубков, А. Д. Бумунысты) показать, как нужно работать руководителю, чтобы вынуждался план, как воспитывать коллектив своей группы.

И тем не менее у нас есть мастера, которые не справляются со своими обязанностями. Для замены их наши резервы почти исчер-

паны. Мы внимательно рассмотрели кандидатуру каждого рабочего, закончившего техникум или занимающегося в нем. Многие из них побывали в роли мастера, потребовали свои силы. Некоторые хорошо проявили себя. Так, например, успешно работает мастером слесарь, коммунист В. В. Гурьев. Ну, а те, у кого не получилось, работают слесарями, технологами, то есть мы пытаемся каждому дать такое дело, в котором он принесет максимальную пользу.

Сейчас мастеров у нас не хватает, и нам необходима помощь отдела кадров, дирекции объединения.

Велика нагрузка, ответственность мастера, велика и его роль на производстве, поэтому необходимо широко применять формы морального и материального стимулирования, от этого производство только выиграет.

Есть у нас и другая проблема — это дефицит рабочей силы. Мы стараемся частично ее решить

своими силами. Молодых рабочих закрепили за опытными наставниками и внимательно следим за их профессиональным ростом. В цехе подготовлены и трудятся по двум специальностям 21 человек. Поможет облегчить наше положение и план мероприятий, составленный нами и утвержденный директором объединения. Осуществление мероприятий зависит от многих служб завода и КБ.

Р. КОНДРАТЕНКО, начальник цеха № 42



## Задачи совета мастеров

Перед всеми мастерами объединения стоят большие задачи по выполнению производственных планов, повышению эффективности производства, улучшению качества работы, поэтому и совету мастеров следует активизировать свою деятельность. Вновь избранный совет мастеров должен вникнуть в то, как мастера, старшие мастера, начальники смен совершенствуют организацию труда и производства, делятся передовым опытом, улучшается ли экономическая и техническая подготовка мастеров, повышается ли роль мастера как основного командира и организатора производства, первого воспитателя и наставника рабочих.

С учетом этого составлен советом мастеров план мероприятий, по которому в октябре будет проведена проверка участия мастеров в разработке и принятии личных творческих планов. Комплексные мероприятия направлены на повышение роли мастера. В дни мастера предусмотрены занятия по темам: «Правовые методы регулирования производственных отношений на предприятии», «Особенности организации труда мастера», «Социально-психологические аспекты управления» и другие темы. Необходимо здесь же отметить, что дни мастера проходят не на должном уровне. И главный недостаток их — низкая посещаемость.

Активное участие принимает мастер в организации социалистического соревнования, и здесь дела обстоят неплохо. А вот соревнование среди мастеров за звание «Лучший производственный мастер», «Заслуженный мастер»

заморожено. Положение разосла-но в цеха, но на этом работа и закончилась. Совету мастеров придется заняться этим вопросом.

Проблема кадров очень сложная и решение ее зависит в большей степени от нас самих. Сейчас каждый человек, прежде чем устроиться на работу, интересуется не только зарплатой, но и организацией труда на предприятии, культурой производства, наличием жилищного фонда, состоянием воспитательной работы, работой культурных и бытовых учреждений и т. д. Поэтому мы должны поднять уровень всей нашей организаторской и воспитательной работы, с тем, чтобы создать лучшие условия для работников предприятия.

Мастера предприятия понимают, что выполнять и перевыполнять планы можно не только за счет увеличения рабочих, а повышая эффективность производства и вскрывая внутренние резервы. А они у нас есть на каждом участке: на некоторых участках низкая организация труда, слабая технологическая дисциплина и отдаленность рабочих с повременной системой оплаты труда, неритмичное обеспечение участков материалами и деталями.

Совет мастеров под руководством администрации, партийной и профсоюзной организаций приложит все свои силы и знания для решения задач по выполнению государственного плана.

**В. СУДАКОВ,**  
предс. совета мастеров.

## Нужны кадры

Руководствуясь решениями XXV съезда КПСС, коллектив нашего отдела включился в социалистическое соревнование за досрочное выполнение заданий X пятилетки. Администрация, партийная, профсоюзная и комсомольская организации проводят определенную работу в коллективе по мобилизации его на выполнение всех стоящих задач. Каждый работник отдела нацелен качественно и в установленные сроки выполнять задания по проектированию спецоснастки, оперативно решать все возникающие в производстве вопросы.

При подведении месячных итогов индивидуального социалистического соревнования каждому конструктору дается оценка его работы, без внимания не остается ни один человек. Победители соцсоревнования отмечаются и лучшие заносятся на доску Почета отдела. И нужно сказать, что результат такой повседневной работы с сотрудниками неплохой — коллектив отдела добился определенных успехов. И об этом говорят такие факты: многим присвоено звание «Лучший конструктор», среди них — А. В. Скрылев, З. С. Зайцева, Д. А. Самойлова, Ю. Н. Галочкин, Г. А. Шатова, В. В. Скрылев и другие. На доску Почета объединения помещена фотография Е. А. Леоновой, на Аллею трудовой славы — З. С. Зайцовой. Шесть человек награждены знаками «Ударник 9-й пятилетки» и пять человек — «Победитель соцсоревнования 1975 года». В работе примером являются коммунисты отдела Н. А. Романов, Н. И. Кошкин, В. П. Потапова, А. Р. Жилиева, В. А. Попов, С. А. Колчин и др. В отделе проводятся техническая учеба, лекции по различным направлениям.

Повышение деловой квалификации сотрудников и добросовест-

ное творческое отношение к работе дают возможность повышать категории конструкторам отдела. За прошедшие пять лет аттестовано с повышением категорий 64,5 процента состава ИТР, повышены оклады 37 процентам ИТР отдела. ИТР активно участвуют и в рационализаторской работе (за 7 месяцев 1976 года план выполнен на 61,5 процента).

Постоянная целенаправленная работа с людьми дает положительные результаты. Коллектив наш дружный, доброжелательный настрой в отношениях людей способствует закреплению кадров в отделе.

Говоря о положительном, нельзя не сказать и о недостатках. Бывают в нашей работе ошибки, и мы стремимся быстро их исправить. Есть у нас и трудности. Объем заданий на протяжении ряда лет не соответствует численности работников отдела, поэтому мы должны применять аккордные работы. Учитывая указанные обстоятельства, а также необходимость своевременной подготовки квалифицированных конструкторов на смену уходящим на отдых по возрасту, мы дважды обращались к руководству объединения с предложением увеличить численность отдела, и тут, казалось бы, нашли понимание, но до сих пор наша просьба выполнена не более чем на одну треть.

Я прошу руководство объединения помочь нашему отделу в этом деле, с тем, чтобы мы имели возможность больше уделять внимания вопросам повышения качества нашей документации, больше проектировали оснастки, предусматривающей снижение трудоемкости изделий, и тем самым активно и поделовому выполняли решения XXV съезда КПСС.

**К. ЛОГВИНЕНКО,**  
начальник отдела.

## Где взять хорошего специалиста?

Возросшая сложность тематики требует того, чтобы молодые специалисты, включаясь в работу, могли сразу нести полную нагрузку. Это можно осуществить только за счет выполнения выпускником дипломной работы в подразделении, где он будет работать в дальнейшем.

К сожалению, имеет место ряд случаев, когда дипломники, выполняя дипломные проекты в подразделениях КБ, были направлены на работу в подразделение завода. Хотя само по себе направление инженеров в производство, безусловно, необходимо, но целесообразнее решать такой вопрос своевременно, при подаче заявок на молодых специалистов в министерство.

Полезно в связи с этим возродить прежнюю в КБ практику предварительной связи с институтами — откуда направляются к нам молодые специалисты, — с тем, чтобы в учебные планы этих студентов включить специальные курсы с учетом специфики их будущей работы. При установлении таких связей следует определить основные базовые институты.

**К. ПОТАШНИКОВ,**  
начальник отделения 9.

## Наставничеству — широкую поддержку

Сегодня обсуждается очень важный вопрос — воспитание кадров. А кадры начинают расти с момента, когда молодой человек или девушка приходят на предприятие. И каково будет влияние коллектива, такова будет и отдача молодежи. В последнее время много внимания уделяется наставничеству.

Основной задачей наставничества является воспитание молодой рабочей смены, передача им лучших навыков в работе, контроль за их поведением на улице и в быту. Дело это нелегкое и требует от наставника большого терпения и выдержки.

Наставником выбирается кадровый рабочий, имеющий богатый опыт производственного и жизненного пути, пользующийся авторитетом в коллективе, любящий молодежь. Может им быть и молодой рабочий, завоевавший уважение товарищей, инициативный, энергичный. Закрепляется наставник за молодым рабочим, пришедшим впервые в этот трудовой коллектив, а также за трудновоспитуемым подростком.

И там, где партийная организация и администрация цеха (отдела) уделяют должное внимание этому важному вопросу, налицо — и неплохие результаты. Хорошо поставлена работа по наставничеству в цехе № 20, где сам начальник цеха Н. А. Савельев глубоко вникает в это дело. Здесь к молодому рабочему прикрепляется достойный наставник. С большой любовью к молодым относится рабочий педагог из этого цеха т. Борисов, который недавно за успехи в воспитании подрастающего поколения был награжден Почетной грамотой обкома профсоюза.

Наставникам в их благородном деле помогает совет наставников, который сейчас развертывает свою деятельность. Им разработан положение о наставничестве, составлен план работы совета, организована учеба наставников — уже прошло первое занятие. Попутно замечу, что не во всех подразделениях к учебным рабочим педагогов администрации, общественные организации относятся серьезно. И это показала малочисленная аудитория на лекции.

Наставничеству играет большую роль в профессиональном росте молодых рабочих, в формировании их нравственных качеств, и этому движению администрации и общественным организациям надо уделять большое внимание.

**В. СЛЕПНЕВ,**  
член совета наставников.

## Праздник книги

17 сентября многие любители книги спешили во Дворец культуры на творческую встречу с представителями издательства «Московский рабочий». Это был заключительный вечер, посвященный неделе политической книги. В фойе открыты были выставки, на которых представлены книги, выпущенные издательством «Московский рабочий», работал киоск по продаже политической литературы.

Затем — долгожданная встреча с представителями издательства «Московский рабочий». Праздник книги открыл первый секретарь ГК КПСС. Он рассказал об итогах всесоюзного смотра пропаганды общественно-политической литературы, посвященного XXV съезду КПСС, в котором приняли участие и книголюбцы города. Он подробно остановился на результатах работы нашего общества книголюбов. О значении политической книги в жизни советского народа рассказал представитель обкома КПСС.

С творческим отчетом выступила зам. главного редактора «Московский рабочий» С. Н. Бобровская. Она рассказала об истории создания издательства, о тематическом плане редакции. Участники встречи узнали, что впервые в «Московском рабочем» увидели свет «Тихий Дон» М. Шолохова и некоторые произведения К. Маркса и Ф. Энгельса и др. Заведующий редакцией литературы по партийному строительству Е. А. Васильев рассказал о планах редакции.

С издательством сотрудничают известные писатели и журналисты. В частности, на вечерах воспоминаниями и своими творческими замыслами поделились писательница, кандидат педагогических наук И. Печерникова, журналист В. Понизовский, поэт М. Лисянский.

Такие встречи всегда проходят интересно. Они обогащают человека духовно, заставляют по-новому взглянуть на книгу — источник знаний.



## Сезон-76 закончился

Закончились игры на первенство области по футболу. Наш футбольный клуб (пять команд) выступал во второй зоне среди 11 команд. Однако этот сезон оказался менее удачным, чем намечалось: из-за медленной реконструкции стадиона три игры пришлось сыграть на чужом поле. Несмотря на трудные условия клуб с задачами, поставленными тренерами, справился.

Среди 11 команд наш клуб занял 4-е место. Места распределились следующим образом: футбольная мужская команда заняла 4-е место; команда старших юношей — 4-е место; младших юношей — 7-е; команда старших ребят — 1-е и младших — 4-е места. По сравнению с результатами прошлого сезона мужская команда в турнирной таблице поднялась на одно место выше: было забито 24 гола, а пропущено 18 (в прошлом году — забито 20, пропущено 22).

В мужской команде играло 18 игроков. Хорошо играли В. Егоров, А. Куликов, А. Коровкин, В. Костерев, А. Карташов, В. Шипин, А. Белов, тренеры В. И. Zubович и Е. С. Куз-

нецов делали все возможное, чтобы команды выступили хорошо. Футболисты к играм готовились серьезно, играли дружно. Хочется особо отметить капитана команды Василия Егорова, который немало сделал для слаженной игры.

В адрес администрации стадиона — упрек. Снова не работало табло, на многих играх футбольное поле было не размечено, не объявлялись составы команд, не работал буфет.

Итак, сезон-76 закончился и результаты такие: 1-е место — у команды «Урожай»; 2-е место — «Салют»; 3-е — «Вымпел», 4-е — «Волна», 5-е — «Олимп». Среди клубов первое место — у «Вымпела» (134 очка), второе место — у «Темпа» (115 очков), третье — у «Химика» (110 очков), четвертое место — у «Волны» (106 очков). Старшая команда мальчиков «Волна» заняла первое место.

Болеельщики поздравляют свой футбольный клуб с успешным завершением сезона и желают в будущем году добиться еще лучших результатов.

**С. КАСТОРГИН,**  
член совета ДСО.

## В гостях у соседей

В минувшее воскресенье футболисты «Волны» выезжали на встречу с командой «Машинистроитель». В первом тайме левый нападающий А. Антонов великолепным пасом вывел один на один с вратарем центрального нападающего А. Болдрудинова. Но секундная нерешительность последнего привела к тому, что вратарь сумел выиграть единоборство и отстоять свои ворота. Несколько опасных моментов у наших ворот были созданы по вине слабо игравшего вратаря Г. Сироша. Опасные моменты у тех и других ворот не привели к голу, на перерыв команды ушли, так и не открыв счет.

Второй тайм начался бурными атаками хозяев поля. В этот момент и сказалась усталость наших ребят после дорожки. Им не хватило чуть-чуть скорости и ловкости, одним словом, «свежести» в выполнении технических приемов. Это и привело к тому, что в безобидной ситуации перед нашими воротами: сначала С. Леснинов сделал промах по мячу, и нам забивают первый гол, а затем Г. Определенков играет рукой в пределах штрафной площадки. Судья назначает пенальти. Гол. Счет становится 0:2. Вышедшие на замену Ю. Лидоренко В. Иванов, М. Подлесный оживи-

ли игру. В одной из наших атак соперники грубо сбивают с ног И. Пахомова. Пенальти. А Дембицкий точно послал мяч в ворота противника, и счет стал 1:2. Мелькнула надежда, что можно изменить результат, но вышедший один на один с вратарем А. Антонов не сумел использовать выгодный момент. С прежним счетом и был закончен матч.

26 сентября «Волна» принимает команду «Карболит». 29 сентября — «Новатор» а 3 октября — «Машинистроитель». Три игры на своем поле, и они должны показать, на что способна наша команда.

Положение команд после двух игр:

Команда	В	Н	П	Мячи	О
«Карболит»	2	0	0	4-1	4
«Машинистроитель»					
	1	0	1	3-3	2
«Волна»	1	0	1	2-2	2
«Новатор»	0	0	2	0-3	0

Следующий номер газеты выйдет 7 октября.

**Редактор И. А. РЯБОВА**