



# ВПЕРЕД

1983

НОЯБРЬ

24

ЧЕТВЕРГ

№ 43 (1328)

Газета выходит

с 1954 года

Цена 2 коп.

ОРГАН ПАРТКОМА, ПРОФКОМА, КОМИТЕТА ВЛКСМ И АДМИНИСТРАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

## Подтверждено высокое звание

В нашей газете уже сообщалось, что предприятие подтверждено почетное звание «Коллектив высокой культуры производства и организации труда». Редакция попросила прокомментировать эту новость начальника бюро соцсоревнования Б. Д. Вершинина и начальника отдела ОПТУ Е. А. Шувикова.

**Б. Д. Вершинин:** Для нашего завода подтверждение этого почетного звания стало итогом большой работы, проделанной за два первых года одиннадцатой пятилетки. Предприятие успешно справились с выполнением государственного плана первого и второго годов, надеемся, что и в третьем году пятилетки показатели будут не хуже. Успешному выполнению плана способствовало социалистическое соревнование. Его основные направления — выполнение и перевыполнение плановых заданий, борьба за достижение высокой культуры производства и организации труда, за коммунистическое отношение к труду.

У нас на заводе 21 цех, 42 отдела, 202 участка, группы, бригады и бюро носят звание «Коллектив высокой культуры производства и организации труда». Коллективами коммунистического труда являются 3 цеха, 20 отделов, 131 участок, группа и бригада. Почти 65 процентов работающих — ударники коммунистического труда.

В одиннадцатой пятилетке получило дальнейшее развитие соревнование среди рабочих-сдельщиков за досрочное выполнение личных (бригадных) пятилетних заданий на основе личных счетов эффективности. Это позволило 1326 рабочим досрочно завершить план двух лет пятилетки. Сегодня с каждым днем увеличивается количество передовиков производства, работающих в счет четвертого года пятилетки, а первыми на предприятии справились с заданием трех лет медник В. И. Иванов, штамповщик В. К. Сторожев, фрезеровщик В. В. Шарыпин, слесарь-сборщик И. И. Крутяков.

Инженерно-технические работники соревнуются на основе личных творческих планов. По результатам 1982 года внедрено 5519 мероприятий, что позволило получить экономическую эффективность на сумму более 749 тысяч рублей. В одиннадцатой пятилетке нашла распространение новая форма соревнования между цехами и отделами, инженерно-техническими работниками и рабочими на основе договоров содружества, которые направлены на совершенствование производственных процессов, повышение экономической эффективности. По планам содружества только за второй год пятилетки внедрено 164 мероприятия с экономическим эффектом на сумму более 70 тысяч рублей.

На предприятии широко развернуто и соревнование между бригадами, группами, где итоги работы и трудового соперничества подводятся ежемесячно и ежеквартально. По итогам квартала 6 лучших бригад и 11 производственных групп занесены на заводскую доску победителей.

На протяжении многих лет коллективы цехов, выпускающие детские коляски, участвуют в сквозном социалистическом соревновании. Ими ежегодно заключаются договоры содружества на соревнование. Это помогает коллективу завода повышать качество товаров для детей. Завершается третий год пятилетки, который коллектив предприятия ознаменовал социалистическим соревнованием под девизом «Третьему, сердцевинному году пятилетки — наш ударный, творческий труд». Надеемся, что его итоги откроют новую страницу в летописи трудовой славы предприятия.

**Е. А. Шувиков:** Подтверждению почетного звания способствовала и работа, проведенная по техническому перевооружению предприятия. В цехах завода было установлено 29 фрезерных станков с программным управлением. Объем работ, выполняемых на таких станках, составляет более 60 процентов от общего объема фрезерных работ. Только в цехе № 1 было установлено девять многооперационных станков с программным управлением типа «обрабатывающий центр». В заготовительных цехах внедрено 26 токарных станков с ЧПУ, на которых обрабатывается более 400 наименований деталей.

В 1981-1982 годах коллектив предприятия освоил несколько новых технологических процессов сварки, в том числе сварку в камерах с контролируемой атмосферой, полуавтоматическую в среде углекислого газа. В целях механизации складских работ приобретено и смонтировано 20 элеваторных стеллажей. За последние два года в результате внедрения мероприятий по научной организации труда получен экономический эффект на сумму более 355 тысяч рублей. В XI пятилетке также велась работа по внедрению прогрессивных форм организации и оплаты труда. Так, коллектив завода немало сделал для создания в цехах бригад, где сегодня трудятся 67 процентов рабочих-сдельщиков.

Наше предприятие взяло курс на повышение качества выпускаемых товаров народного потребления. И это себя оправдывает. С каждым годом возрастает удельный вес детских колясок, изготавливаемых с государственным Знаком качества. В 1982 году он составил 27,3 процента, а в 1983 году покупатели получили новую, более современную модель коляски.

Информация об изменениях в трудовом законодательстве была дана на очередном часе профсоюзного работника, где с докладом выступил начальник договорно-правового отдела В. М. Кашлев. В его выступлении отмечалось, что подавляющее большинство советских людей трудятся честно и добросовестно, способствуют обеспечению должного порядка. Однако в промышленности и на нашем заводе все еще велики потери рабочего времени, не всегда рационально используются трудовые ресурсы, значительна текучесть кадров. В ряде случаев причины этих негативных явлений следует искать в недостаточной высокой гражданской и социальной зрелости определенной части людей, которые трудятся не с полной отдачей, не дорожат интересами коллектива, совершают прогулы, опоздания, приходят на работу в нетрезвом состоянии.

Трудящиеся настоятельно потребовали решительной борьбы с бесхозяйственностью, безответственностью, халатностью. Именно поэтому ЦК КПСС, Совет Министров СССР и ВЦСПС приняли постановления «Об усилении работы по укреплению социалистической трудовой дисциплины» и «О дополнительных мерах по укреплению

трудовой дисциплины». В них намечены конкретные меры, их претворение в жизнь во многом зависит теперь, в связи с изданием Закона о трудовых коллективах, от самих трудящихся, а не только от руководителей подразделений и общественных организаций.

В. М. Кашлев довел до сведения собравшихся то, что в соответствии с изданными постановлениями руководители предприятий и организаций, а также профсоюзные организации должны критически рассмотреть состояние трудовой и производственной дисциплины, принять конкретные меры по ее укреплению, активнее внедрять передовые формы организации и стимулирования труда, бригадный хозрасчет, оплату по конечным результатам и с применением коэффициента трудового участия, поскольку конечной целью этой работы должно стать обеспечение роста производительности труда. В его выступлении подчеркивалась и необходимость, как этого требуют новые нормативные акты, руководствоваться принципом равной оплаты за равный труд, пресечения необоснованного завышения размеров материального поощрения с целью переманивания работников с других предприятий, широкого примене-

ния безавансовой системы расчетов по заработной плате с учетом мнения трудовых коллективов там, где это целесообразно. В данных условиях особое значение приобретает широкое внедрение прогрессивных технически обоснованных норм.

В постановлениях намечены и меры, способствующие поощрению передовиков. В связи с этим перед всеми нами и прежде всего перед профсоюзным активом стоит задача реализации намеченных мер. Необходимо шире применять практику установления дополнительных льгот и преимуществ за счет поощрительных фондов для передовиков и новаторов производства, а также лиц, длительное время работающих на предприятиях и в организациях, полнее учитывать результаты труда рабочих и служащих при определении времени отпусков, распределении квартир, путевок в санатории и дома отдыха. Постановлениями, говорил В. М. Кашлев, намечена и такая мера поощрения, когда рабочим и служащим, работающим добросовестно и не допускающим нарушений трудовой дисциплины, второй и третий дни

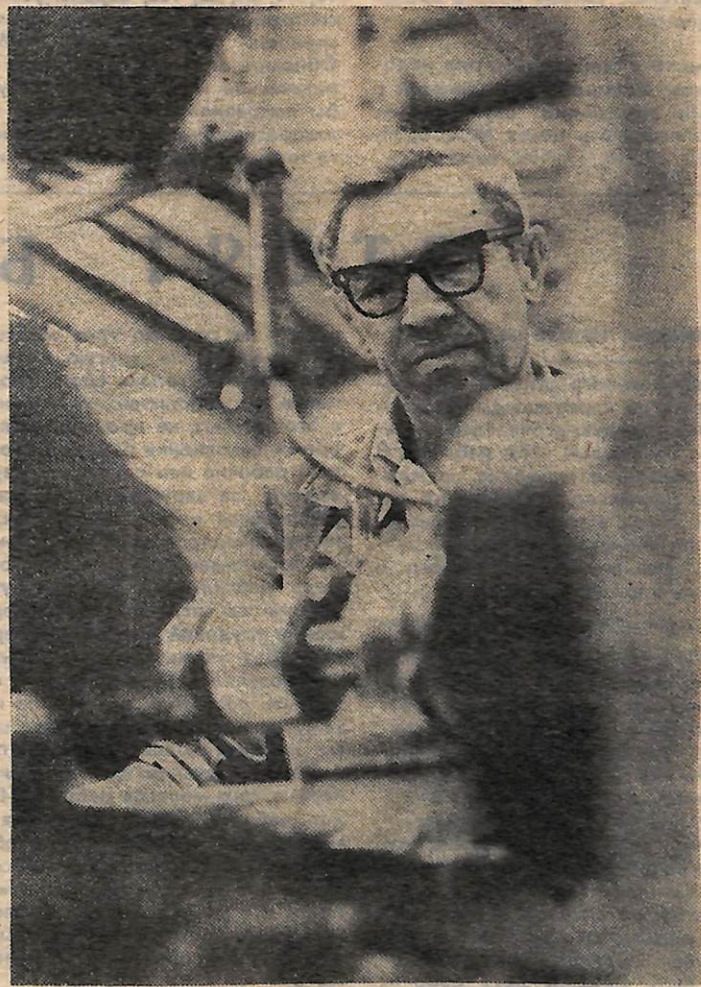
[Окончание на 2-й стр.]

## Портрет с Аллеи трудовой славы

Ровно на год опередил календарное время токарь цеха № 41 Николай Иванович Фунтиков. Сегодня он трудится уже в счет ноября 1984 года. Быть в числе первых ему помогают большой профессиональный опыт, хорошие знания, добросовестное отношение к делу. Ежедневная норма выработки Николая Ивановича 130-135 процентов, а качество изготавливаемых деталей — только отличное.

Н. И. Фунтиков — бережливый, разумный хозяин на своем рабочем месте. С начала года на его лицевой счет эффективности занесено 593 рубля.

«Пятилетку — за четыре года!» — таков трудовой девиз Николая Ивановича, которому он четко следует.



## Эстафета новостей

● 21 ноября прошел семинар агитаторов нашего предприятия. С лекцией «О дальнейшем совершенствовании трудового законодательства в свете решений ноябрьского (1982 г.) и июньского (1983 г.) Пленумов ЦК КПСС» выступил начальник дого-

ворно-правового отдела В. М. Кашлев.

Методические рекомендации по основным вопросам агитационной работы дал руководитель агитколлектива завода А. А. Хайдаков.

● 16 ноября состоялась совещание заместителей секретарей

по идеологической работе. На нем был рассмотрен ход выполнения мероприятий по претворению в жизнь решений июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС. На совещании выступили заведующая кабинетом политпросвещения В. Я. Севастьянова, заместитель секретаря парткома В. Е. Дуркин.

● 16 ноября прошел День мас-

тера. Он был посвящен вопросам повышения качества выпускаемой продукции. Перед мастерами выступили главный контролер завода Г. А. Попов, А. И. Филалеев.

● 20 ноября во Дворце культуры «Октябрь» состоялась творческая встреча жителей города с артистами МХАТа народным артистом РСФСР Станиславом Люб-

шиным и заслуженной артисткой РСФСР Анастасией Вертинской.

● В этот же день члены клуба «Биоритм» встретились с профессором Ю. Николаевым, автором книги «Голодание ради здоровья». Тема прошедших занятий — «Голодание ради здоровья». Рациональная программа. Ошибки и опасности.



# Пропанганда: методика и практика

## ДОБИТЬСЯ ВЫСОКОЙ АКТИВНОСТИ

## ВАЖЕН РЕЗУЛЬТАТ

В ПАРТКОМЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Подведены итоги комплектования и начала учебного года в системе партийной, комсомольской и экономической учебы. Эта работа проводилась с учетом задач, поставленных XXVI съездом КПСС, июльским (1983 г.) Пленумом ЦК КПСС. Итоги подготовки к новому учебному году обсуждены на партийных собраниях, заседаниях методсовета, комитета ВЛКСМ, профкома завода.

В 1983-84 учебном году на предприятии сформировано 5 теоретических семинаров, 7 школ научно-коммунизма, 37 школ основ марксизма-ленинизма, 26 комсомольских школ, 27 школ коммунистического труда, 14 школ форм массовой пропаганды. В них изучаются курсы «История КПСС», «Учение, преобразующее мир», «Вопросы внутренней и внешней политики КПСС», «Научно-технический прогресс и экономика».

Все пропагандисты обеспечены учебными планами, рекомендациями. Проведено дополнительное оснащение школ наглядными пособиями и техническими средствами. Первые занятия прошли по единой теме «Идеологическая работа — дело всей партии, каждого коммуниста», посвященной изучению материалов июльского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС.

Организовано начало нового учебного года в парторганизациях цехов № 9, 10, 18, 19, 30, 41, отделов 68, технического снабжения, охраны. В большинстве школ наблюдались высокая активность слушателей, умелая работа пропагандистов.

Вместе с тем отмечен ряд недостатков: большое число занятий в ВУМЛе пропущено слушателями, работающими в цехах № 1, 8, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 102, охране.

Профсоюзным комитетом и комитетом ВЛКСМ уделялось недостаточное внимание вопросам комплектования системы политического и экономического образования трудящихся по линии отдела технического обучения комплектуется поздно (в сентябре), что приводит к пересмотру уже сформированных школ и семинаров политучебы. Еще случаются срывы и необоснованные переносы занятий в цехах № 1, 105. Низка посещаемость слушателей в школах цехов № 8, 14, 16, 102, транспортного.

Партийный комитет постановил считать основной задачей системы марксистско-ленинского образования трудящихся широкую пропаганду и воплощение в жизнь решений XXVI съезда КПСС, ноябрьского (1982 г.) и июньского (1983 г.) Пленумов ЦК КПСС. В постановлении отмечалось, что профкому предприятия необходимо обсудить итоги первых занятий в школах коммунистического труда и принять необходимые меры по устранению недостатков. Комитету ВЛКСМ обсудить итоги начала учебного года.

Совету по экономическому образованию трудящихся приурочить комплектование своих школ и семинаров к срокам формирования политической сети. Партийным организациям цехов № 1, 8, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 24, 42, 102, охраны усилить контроль и персональную ответственность за посещение ВУМЛа. Обновить оформление уголков политической и экономической учебы подразделений, кабинета политпросвещения парткома, кабинета технико-экономических знаний.

Личный творческий план пропагандиста. Каким он должен быть? Что помогает сделать его более действенным? Что считать самым важным в работе со слушателями? На эти вопросы отвечает пропагандист А. П. ЗАЙКИН.

Основой для составления ЛТП служит годовой план проведения политзанятий по конкретным темам. Отсюда вытекает и форма работы со слушателями. Работа над ЛТП — это труд не одного дня, требующий хорошего знания своих слушателей, их индивидуальных особенностей. Особое внимание уделяю выработке приемов изучения первоисточни-

ков. Основной из них — от простого к сложному. Все это учитывается при составлении ЛТП.

План включает в себя три раздела. Годовой учебный план предусматривает и темы занятий, и практические занятия, и изучение литературы как рекомендуемой, так и дополнительной, а также использование технических средств, изготовление наглядных пособий.

Индивидуальная работа со слушателями направлена на развитие навыков каждого в работе с источниками, партийными документами, другой литературой. Здесь намечены выступления слушателей по определенным темам.

Повышение своего идейно-политического уровня — раздел, в ко-

тором планируется работа над своим политическим образованием в сочетании, разумеется, с другими видами — художественным, экономическим, например.

После составления ЛТП стараюсь, чтобы запланированное было выполнено и по существу, и по срокам. Самым главным в работе пропагандиста считаю результат работы, где важно, чтобы все доходило до сознания. Полагаю, что хороший пропагандист тот, к которому на занятия слушатели идут не по обязанности, а ждут их. А это значит, он всегда хорошо подготовлен к занятиям, эрудирован, любит свое дело. Об этом пропагандист может мечтать.



Слушатели системы марксистско-ленинского образования в музее боевой и трудовой славы предприятия.  
Фото Е. ЧЕКАЛИНОЙ

## СТОЯТ БОЛЬШИЕ ЗАДАЧИ

[Окончание. Начало на 1-й стр.]

дополнительного отпуска предоставлять не через каждые два года, как предусматривалось раньше, а за каждый год работы. В них обращено внимание на важность постоянного улучшения охраны труда и техники безопасности, всемерного сокращения ручного, малоквалифицированного и тяжелого физического труда.

На часе профсоюзного работника шла речь и о том, что следует создавать трудовым коллективам условия для выполнения ими обязанностей и полномочий в обеспечении дисциплины, что вытекает из Закона СССР о трудовых коллективах. Для усиления борьбы с прогульщиками и другими нарушителями трудовой дисциплины отныне лицам, совершившим прогул без уважительных причин, очередной отпуск в соответствующем году уменьшается на число дней прогула. Однако он не должен быть меньше двух рабочих недель (12 рабочих дней). В практику трудового законодательства впервые введено новое понятие прогула — отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин с применением таких же мер ответственности, какие установлены за прогул. Рабочие и служащие, допускающие нарушения трудовой дисциплины (прогул без уважительной причины или появление на работе в нетрезвом состоянии), могут быть переведены на нижеоплачиваемую

работу на срок до трех месяцев или смещены на другую низшую должность на тот же срок. Увольнение по собственному желанию в этот период не производится, а время выполнения работ, на которые рабочие или служащие переведены за нарушение трудовой дисциплины, в срок предупреждения администрации об увольнении не засчитывается. В свою очередь рабочим и служащим, уволенным за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогулы без уважительной причины или появление на работе в нетрезвом состоянии, премии по новому месту работы в течение шести месяцев выплачиваются в половинном размере. Если в период первых трех месяцев работник будет добросовестно относиться к выполнению своих трудовых обязанностей, администрация по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом мнения коллектива может решить вопрос о полной выплате премий в дальнейшем.

В. М. Кашлев также обратил внимание собравшихся на повышение материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный по их вине предприятию при исполнении трудовых обязанностей, в том числе за выпуск бракованной продукции. Возмещение такого ущерба в размере прямого действительного ущерба, но не более одной трети среднего месячного заработка работника, будет производиться по распоряжению администрации путем удержания из его заработной

платы. При несогласии работника с вычетом или его размером трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

Появление на работе в нетрезвом состоянии или распитие спиртных напитков на рабочем месте должно квалифицироваться как грубейшее нарушение трудовой дисциплины. С целью пресечения таких явлений также повышена дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих, а именно: в качестве самостоятельного основания расторжения трудового договора по инициативе администрации предусмотрено появление рабочего или служащего на работе в нетрезвом состоянии, а материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный по их вине предприятию действиями работника, находящегося в нетрезвом состоянии, подлежит взысканию в судебном порядке в полном объеме.

Намечены в постановлениях и меры, способствующие сокращению текучести кадров, более полному использованию трудовых ресурсов в народном хозяйстве. Так, при увольнении по собственному желанию без уважительных причин рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за два месяца. Однако сохранение непрерывного стажа работы поставлено в зависимость от перерыва в ра-

боте, который не должен превышать трех недель.

В постановлениях содержится указание на важность рационального использования рабочего времени и признано недопустимым неоправданное отвлечение рабочих и служащих для проведения всевозможных собраний, слетов и семинаров, спортивных соревнований, занятий художественной самодельностью, организации туристических поездок.

У нас на предприятии необходимо провести серьезную работу по укреплению трудовой дисциплины с учетом всего нового, что появилось в соответствующих законодательных актах. В последнее время, как никогда, перед каждым руководителем любого ранга стоит задача обеспечивать надлежащую дисциплину труда на порученном участке работы. Должен быть усилен контроль за предоставлением рабочим и служащим кратковременных отпусков без сохранения содержания, следовательно, необходима разработка инструкции, которая регламентировала бы принцип обязательной отработки таких отпусков в последующий период, исходя из условий и возможностей производства.

На часе профсоюзного работника говорилось и о необходимости распространения практики организации бытового обслуживания работников завода непосредственно на производстве. Пришло время создавать прямо на предприятии комплексные

приемные пункты, столы заказов специализированные врачевские кабинеты. Особое внимание должно быть обращено на дальнейшее развитие детских дошкольных учреждений, улучшение организации общественного питания.

В заключение В. М. Кашлев сказал, что на предприятии вышел специальный приказ директора, направленный на укрепление трудовой дисциплины. В нем намечены конкретные меры по сокращению потерь рабочего времени, наведению неукоснительного порядка. Результативность намеченного будет во многом зависеть от правильного и своевременного применения мер, предусмотренных законодательством, а это значит, что перед нами стоит задача по разъяснению новых законов с тем, чтобы они стали достоянием каждого труженика нашего коллектива. Само собой разумеется, что для достижения конечной цели — должного порядка на производстве и фактического устранения нарушений трудовой и производственной дисциплины — одних только правовых средств явно недостаточно. Для этого необходимо постоянное и активное участие каждого профсоюзного работника и всего профсоюзного актива в целом. Возможностей для улучшения работы по укреплению трудовой дисциплины по линии деятельности профсоюзных организаций более чем достаточно, и реализовать их — наша общая практическая задача сегодняшнего дня.



## «Круглый стол» редакции

**Корр:** Заместитель начальника цеха № 21 Вячеслав Михайлович Соплинов, сам когда-то работавший мастером, сказал мне однажды: «Нынешним мастерам работать намного сложнее, чем было нам. Мы могли выбирать, теперь же рабочих рук не хватает, и приходится работать с теми, кто есть».

**В. Яновский:** Он прав. Время, когда можно было стукнуть кулаком по столу и приказать, ушло. Теперь с людьми нужно работать по-другому. Они чувствуют малейшие нюансы по отношению к себе.

**Н. Соколов:** Трудней всего с нарушителями. Поэтому у нас на участке стараются предупреждать нарушения. Видишь, что человек на грани — беседа, убеждаешь. Если не помогает это — говорим вместе с начальником участка, на «треугольнике» и так далее. В этом году нарушений пока не было.

**В. Веремецко:** Нашему цеху приходится, наверное, труднее всех. Нарушителей у нас довольно много, хотя в целом коллектив здоровый. Кажется, Лев Толстой сказал, что труд может избавить человека от всех пороков. От пьянства, к сожалению, не всегда. А может, мы просто не умеем заставить пьяниц работать по-настоящему. С некоторыми рабочими приходится в конце концов расставаться.

**Корр:** С безнадежными, наверное, иначе нельзя. И все же считаю, что наказание — не метод работы с людьми. Тот, кто пьет и прогуливает, заранее знает, что лишится премии, тринадцатой зарплаты. Надо добиться, чтобы человек сознательно отказался от своего пристрастия.

**В. Веремецко:** Правильно. И я вовсе не утверждаю, что мы только наказываем. Наоборот. Каждый мастер не раз и не два разговаривает с нарушителем, обсуждает его «треугольнике», комиссия по профилактике. Увольнение — крайняя мера. А для того, чтобы мастер мог говорить с человеком действительно по душам, он должен знать, чем дышит этот человек, что у него дома, каковы взаимоотношения с товарищами по работе и так далее.

**Корр:** Мы, кажется, уходим от узкой темы о нарушителях трудовой дисциплины, потому что беседовать по душам нужно не только с ними, и переходим к более широкому обсуждению взаимоотношений мастера с рабочими своей группы или групп. Действительно, нарушители есть не везде, но атмосфера в любом коллективе влияет на производительность труда.

**А. Шумилин:** Да, у нас на участке их, например, нет. Коллектив женский, и я склонен скорее восхищаться своими работницами, чем порицать их за что-то. Женщины — такие труженицы! Работа у них кропотливая, тонкая — вязка, пайка жгутов. За день они делают горы жгутов. Посмотришь — диву даешься. Трудятся без перекуров.

**Корр:** Значит, с женщинами работать легче, чем с мужчинами!

**А. Шумилин:** Я бы не сказал. У них более тонкая организация нервной системы, нужно уметь к ним подойти. Мы работаем сейчас по расчетно-техническим нормам, как на конвейере, а это создает дополнительные трудности. Не всегда бывают нужные материалы, и люди зачастую не в состоянии справиться с нормами. Многие не выдерживают и уходят. Удерживать их — во многом задача мастера.

**В. Веремецко:** Чтобы людям хорошо работало, надо создать им соответствующие условия. У нас, например, практически на всех группах есть холодильники, для разогрева пищи поставлены печи, работает буфет. Женщинам гальванического отделения, работающим в три смены, тоже постарались создать нормальные условия для отдыха. А вот мастерам механического участка намного сложнее. Работа там грязная, штампы часто ломаются, по помещению гуляют сквозняки.

**Корр:** Так какими же качествами должен обладать мастер, чтобы люди уважали его и слушались!

**Т. Красавина:** Думаю, ни один из нас не обладает всеми качествами, которые нужны мастеру. У каждого свои особенности.

**Корр:** И все-таки!

**Н. Соколов:** Требовательностью и принципиальностью. В свое время я учился этому у Виктора Алексеевича Никифорова. Он около двадцати лет проработал мастером, и все к нему относились и относятся с большим уважением.

**Корр:** И все-таки!

**В. Веремецко:** Сегодня речь пойдет о мастере. Он особая и очень важная фигура в структуре управления. Являясь представителем администрации, он в то же время в отличие от руководителей среднего и высшего звена непосредственно взаимодействует с рабочими. Главная задача мастера известна — выполнение производственного плана. Решить ее можно лишь в том случае, если есть все необходимые предпосыл-

**Корр:** И все-таки!

**В. Яновский:** Я считаю, что мастер должен быть примером для своих рабочих. Примером во всем. Поэтому, прежде всего, важна его самодисциплина.

**В. Веремецко:** Мне хочется сказать о мастере сборочного участка нашего цеха Иване Васильевиче Борисове, ветеране войны, ветеране труда. Он как утром приходит, так целый день не присядет.

**Т. Красавина:** А я беру пример со своего бывшего учителя Дмитрия Ивановича Терехина. Он сейчас тоже работает мастером. Спокойный, уравновешенный. Каждому мастеру нужны выдержка и много энергии.

**Корр:** А профессиональные знания!

**В. Яновский:** Само собой разумеется. Но, сколько бы ты ни знал, с рабочими нужно советоваться обязательно, особенно в трудных случаях. Не надо ставить себя над людьми, навязывать им свою волю. Если мастер умеет делать так, что его идея воспринимается рабочими как своя собственная, значит, этот мастер добьется цели, и в то же время человек останется ему благодарен за то, что тот не унижил его резким словом или приказом.

ошибки всегда труднее, чем совершать их. Очень важно мастеру уметь вовремя похвалить рабочего, причем не с глаза на глаз, а при всех. Тот, конечно, сделает вид, что его эта похвала совсем не трогает, но в душе ему будет приятно, и в следующий раз он постарается «выложиться» еще больше.

**Корр:** А если нужно наказывать!

**В. Яновский:** С этим уже сложнее. Тут надо знать, на кого что подействует. Одного достаточно поругать с глаза на глаз, другого проймешь только в присутствии всех. Я не говорю о ситуациях, когда все ясно — человек прогулял и автоматически лишается премии, тринадцатой зарплаты и так далее. Я говорю о тех случаях, когда нужно просто заставить человека работать производительнее.

**Корр:** Но ведь мастер бывает подчас моложе того, кого он наказывает.

**В. Чесноков:** Я думаю, что это достаточно серьезный вопрос. Да, наверное, не слишком этично молодому мастеру воспитывать людей старше себя.

**Корр:** И все-таки!

**В. Веремецко:** Если он хорошо подготовлен в профессиональном плане, хорошо выполняет свои служебные обязанности, почему же он не имеет права воспитывать людей? Он, между прочим, для этого поставлен. Просто надо знать, как в каждом конкретном случае это делать.

**В. Веремецко:** Мне бы хотелось добавить еще вот что. Мастер обязательно должен быть агитатором в своем коллективе, разъяснять людям политику нашей партии. Мы, например, стараемся привлекать в свой партийный кружок и беспартийных мастеров, с тем чтобы они потом рассказывали обо всем, что узнали на занятиях, своим рабочим.

**Корр:** В кабинете одного из руководителей предприятия произошел однажды разговор, причиной которого послужил конфликт между мастером и рабочими.

— Что же Вы с людьми работать не умеете! — спросили мастера.

— А кто меня этому учил! — ответил тот. — Я могу любой чертеж начертить, деталь сделать, а предмета по работе с людьми мы

вых. Потом этот мастер стал заместителем начальника и начальником цеха. Так вот, на мой взгляд, удалось ему это потому, что он сделал ставку на ветеранов, на кадровых рабочих. Не стеснялся советоваться с ними. Словом, сделал их своими союзниками и помощниками. Но не все ведь так могут.

**В. Чесноков:** Поэтому практику легче стать, точнее, быть мастером. Он несколько лет до этого «варится» вместе с теми, кем потом руководит, узнает до мелочей производство, овладевает всеми навыками. Для него переход на мастерскую должность — просто новый этап привычной работы.

**Корр:** Насколько я знаю, вы все — тоже практики.

**Т. Красавина:** Да, я начинала учеником электромонтажника. Потом была контролером. Конечно, между работой контролера и мастера разница огромная — сейчас у меня хлопот не в пример больше, и все-таки мне легче, чем было бы новому человеку.

**А. Шумилин:** Я был электромонтажником, пять лет служил в армии, потом окончил вечерний тех-

логия без ошибок, тогда он сможет главное внимание уделить воспитанию коллектива.

**В. Веремецко:** Мешает работе мастера, на мой взгляд, и малая его самостоятельность. По каждой мелочи приходится бегать к начальнику. Недостаточно завод пользуется возможностями, которые предоставляются для поощрения мастеров. Мне кажется, что в зависимости от условий работы должен оплачиваться труд мастера, во всяком случае, их нужно учитывать.

**Корр:** Трудно мастеру, несомненно. Он между двух огней. Но согласились бы вы поменять свою хлопотливую должность на другую, более спокойную!

**Н. Соколов:** Я бы не согласился. Не раз предлагали мне место технолога, но я люблю работать с людьми, а не с бумагами.

**А. Шумилин:** Мне тоже больше нравится быть с людьми.

**В. Яновский:** Когда подбирают человека на место мастера, смотрят, подходит ли он для этого, учитывается и его личное желание, и его умение находить общий язык с другими. Так что, я думаю, мало среди мастеров тех, кто не хочет работать.

**Корр:** И все-таки, я думаю, мастеров нужно учить, особенно начинающих. Ведь сейчас вы все исходите из своего личного опыта.

**В. Яновский:** Да, нужно. Я уже приводил пример с одним молодым мастером, быстро доросшим до начальника цеха. Но это скорей исключение, чем правило. Вообще же молодому специалисту очень трудно на первых порах, и нужно ему вовремя помочь.

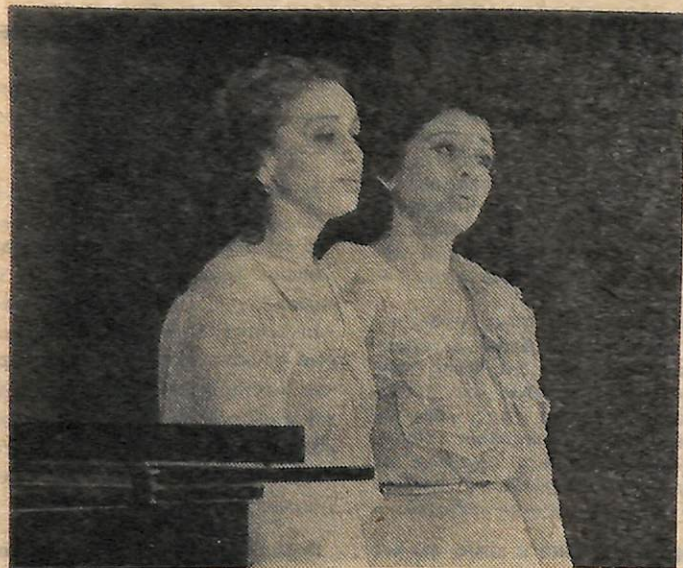
**Т. Красавина:** Лучшее всего, когда помогает коллега, но иной раз и разда бы помочь, да настолько занята своими делами, что просто некогда. Так что организованное обучение и в производственном плане, и в плане работы с людьми мастерам необходимо.

**ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ.** Да, специально на мастеров не учат. И нужно восполнять этот пробел. Делается ли на предприятии что-нибудь для этого? Мы обратились в отдел технического обучения.

— У нас в народном университете есть факультет идейно-нравственного воспитания, — сказала начальник ОТО Р. Н. Жизнева. — В программу его включены такие темы, как психологический климат в коллективе, тип руководителя и многие другие. Мастера по этой программе пока не занимались, но группа у нас уже сформирована и скоро приступит к занятиям. Надеюсь, что сможем помочь нашим мастерам.

Нужно повышать и роль мастера на производстве. Для этого необходимы меры со стороны администрации. Пока же у нас на пред-





# Нежность, рождённая музыкой

Месяц назад во Дворце культуры «Октябрь» выступал вокальный дуэт сестер Лисициан, в нашей газете давалась информация о концерте. По просьбе читателей мы снова возвращаемся к этой теме. Их интересует, почему исполнительское мастерство Рузанны и Карины Лисициан произвело такое яркое впечатление даже на людей, далеких от классической музыки. На вопрос читателей отвечает преподаватель хоровой студии «Радуга» Л. ШМАГИНА.

В последнее время при оценке исполнения музыкального произведения приходилось слышать критерии типа «интересно» или «неинтересно». А это значит, что человек не услышал музыку, что воспринял ее прежде всего разумом, а не чувством. Но ведь музыка — это не столько информация, сколько одухотворенная чувством мысль! Подтверждением этого и стал вокальный вечер сестер Лисициан.

С первых же минут они завладели именно миром эмоций слушателей и, думаю, что затронули такие его струны, о существовании которых многие не догадывались. Вспомните, какой живой отклик нашли музыкальные образы далекого прошлого из «Аве Мария» Д. Бортнянского, и это благодаря преодолению автором узко религиозных рамок латинских текстов и пению певиц, сестер Лисициан, пронизанному теплым человеческим чувством.

Рузана и Карина Лисициан продемонстрировали изумительное мастерство в пении бельканто, в исполнении музыкальных произведений XVIII века. Совершенно неожиданные грани их таланта раскрылись при исполнении цикла нашего современника композитора В. Гаврилина «Вечерок» (страницы из альбома старой женщины). Каждая часть цикла — словно страница, напоминающая о давно прошедшем.

История любви женщины исполнительницами прослежена психологически точно, с непогрешимым актерским вкусом, пониманием композиционного единства всего произведения. По-новому, сквозь призму воспоминаний, трактуют Рузана и Карина Лисициан последнюю часть, в основном повторяющую музыкальный материал первой. Ими достигается проникновенная психологическая достоверность как в лирических частях, так и в жанровых сценках. И это можно считать результатом освоения живой человеческой интонации. Сестры Лисициан прекрасно владеют современными вокальными приемами.

Таким было первое отделение, второе — погружение в атмосферу «золотого века» русского классического романса. В исполнительской манере вокального дуэта — ни тени чрезмерной чувствительности. Все воздушно, легко, как неуловимое дыхание ветра, в то же время насыщено серебряным сопрано Рузанны и глубоким сочным меццо-сопрано Карины Лисициан. В их исполнении известнейший «Колокольчик» А. Гурилева прозвучал так свежо и неожиданно, так искренне, что кажется совершенно заново услышанным. Это скорее не столько воссоздание пейзажа, сколько передача состояния, вызванного ощущением дороги. Контраст содержания следующих двух романсов — «И скучно, и грустно» и «Век юный, прекрасный» подчеркивается тембральной нюансировкой, когда сама окраска звука создает настроение. Необыкновенно выразительны и пластичны мимика и жесты певиц. Исполнительницы предлагают нам тот особый уровень активности и вокального мастерства, когда гар-

монично переплетаются игра и пение.

В романсах П. Булахова певицам удалось создать галерею образов, объединенных тонким восприятием окружающего. Это светлое, без надрыва, воспоминание прошедшей любви в романсе «Не пробуждай воспоминанья»; интимное, почти исповедальное состояние в романсе «Я тебя с годами не забуду»; кокетство и милая шалость в романсе «Нет, не люблю я Вас»; страсть и упоение чувством в романсе «Твои шелковые кудри».

Еще на концерте слушатели единодушно выразили свое отношение к происшедшему. Угасли звуки последнего романса, но в зале не раздавалось привычное хлопанье стульев. Все ждали еще чего-то, всем хотелось снова слушать певиц. И они на «бис» исполнили две армянские народные песни в обработке Комитаса.

В этом вокальном дуэте поразительно глубокое постижение различных музыкальных традиций: русской и теперь вот армянской. Ведь, слушая русские романсы в

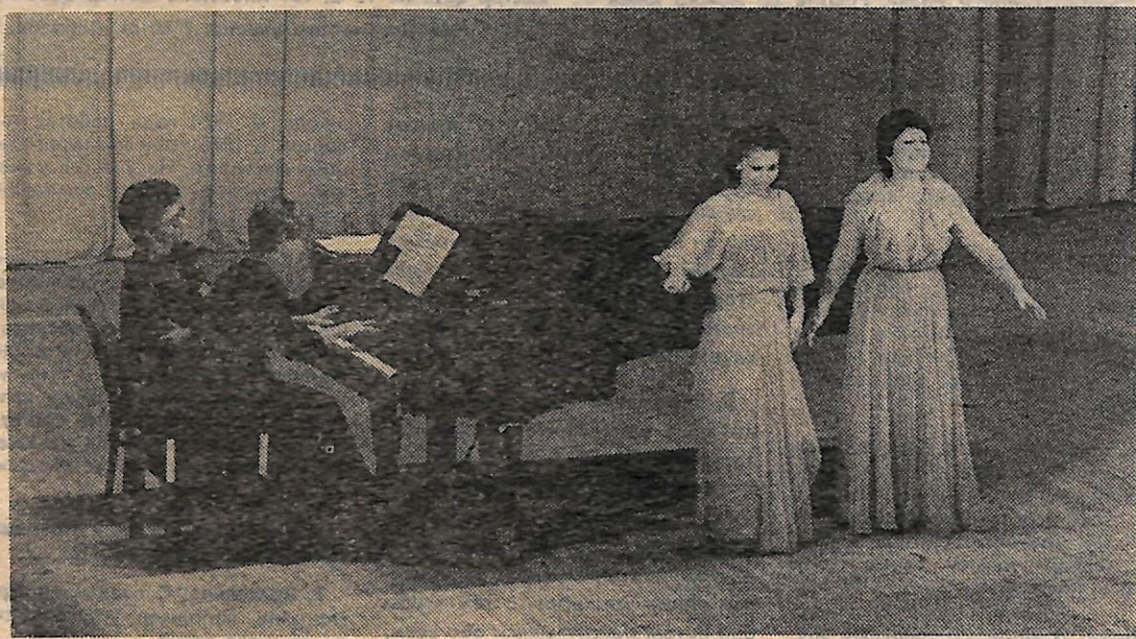
исполнении сестер Лисициан, мы переживаем прилив того гражданского чувства, когда каждый из наших соотечественников ощущает принадлежность к своей национальной культуре. В армянских песнях певицы воссоздали характерный восточный колорит, изменив тембр голоса и манеру исполнения, и при этом не вышли за рамки принятого академического пения.

Завершился концерт двумя произведениями Россини «Дуэт кошек» и «Гребные гонки в Венеции», в которых виртуозность, жизнерадостность, юмористические эффекты звукоподражания, красочная игра оттенков голоса превзошли все ожидания...

«А нежность по сердцу» — с этими словами из вокального цикла В. Гаврилина «Вечерок» согласится каждый присутствовавший на концерте.

На снимках: сестры Лисициан на сцене Дворца культуры «Октябрь».

Фото В. НОВОЖИЛОВА.



## И ЗАЗВУЧАЛА ПЕСНЯ

На одном из заседаний совета ветеранов наш председатель И. И. Синицын предложил организовать свой самодеятельный хор. Многие были «за», но нашлись и скептики, которые говорили, что из этой затеи ничего не выйдет.

— Ну, а если попробовать, — подумала я.

И тут же сразу встречная мысль: «Как быть с баянистом?». Поделилась своими заботами с директором ДК «Октябрь» М. Р. Чудомовой. Она одобрила нашу идею,

поддержал нас и председатель профкома С. Г. Зайкин. И вот баянист есть, дело за участниками.

Назначили первую репетицию. Это было 16 декабря 1981 года. Пришло всего пять человек, но мы не пали духом. И 30 декабря нас было уже 17, а 5 января 1982 года мы выступили со своим первым концертом на новогоднем вечере.

Сегодня в нашем коллективе 25 человек. Репертуар разнообразен. Есть у нас и своя поэтесса — Т. И.

Тетерская. Сейчас, кроме хора, мы создали ансамбль русских народных инструментов.

Наш коллектив неоднократно выезжал с концертами в профилакторий, участвует в праздничных концертах во Дворце культуры «Октябрь», выступает на вечерах отдыха ветеранов. Все концерты проходят с большим успехом, везде нас принимают тепло и радушно. Сейчас мы говоримся к участию во Всесоюзном смотре самодеятельного художественного творчества, посвященном 40-летию Победы советского народа в Великой Отечественной войне.

Мы очень благодарны всем тем, кто помог нам в организации нашего коллектива, протянул руку помощи, поддержал в нужную минуту. Очень благодарны и нашему баянисту С. В. Кучеренко за его трудолюбие и терпение. Ведь хор-то у нас многоголосый — поем на три голоса — и чтобы песня звучала по-настоящему красиво, приходится много работать.

Теперь, когда нас объединила общая цель, Дворец культуры стал для нас вторым домом, и на репетиции мы ходим с большим удовольствием.

С. МОРЕВА

## ОБЪЯВЛЕНИЯ

### ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ «ОКтябрь»

24 ноября  
Цветной широкоэкранный фильм «Трактир на Пятницкой». Начало сеансов в 17.30, 19.30.

Новый цветной широкоэкранный художественный фильм «Две главы из семейной хроники». Начало в 21.30.

25 ноября  
Новый цветной художественный фильм «Мы из джаза» (Мосфильм). Начало сеансов в 17.30, 19.30.

Художественный фильм «Осенняя соната» (Швеция — Норвегия). Начало в 21.30.

26 ноября  
Народный университет медицинских знаний. Факультет «Брак, семья, здоровье». Тема занятия: «Особенности любви мужчины и женщины». Встречу ведут кандидаты медицинских наук Р. В. Белледа, Л. А. Фотина. Начало в 16.30. Билеты продаются в кассе ДК «Октябрь».

Художественный фильм «Осенняя соната». Начало сеансов в 17.30, 19.30.

Новый цветной художественный фильм «Мы из джаза». Начало в 21.30.

27 ноября  
Новый цветной художественный фильм «Шел 4-й год войны» (киностудия имени Горького). Начало сеансов в 17.30, 19.30, 21.30.

28 ноября  
Клуб книголюбив «Олимп». Из цикла литературно-музыкальных вечеров: музыка и поэзия. Поэт-лауреат Международных конкурсов Рубен Лисициан (тенор), читает солист Московской областной филармонии Герасим Лисициан.

Партито фортепиано исполняет дипломант Международного конкурса Семен Скипкин.

Цветной художественный фильм «Абба» (Швеция — Австрия). Начало сеансов в 17.30, 19.30, 21.30.

30 ноября  
Цветной художественный фильм «Старое ружье» (Франция — ФРГ). Начало сеансов в 17.30, 19.30.

### КИНОТЕАТР «ЮНОСТЬ»

24 — 27 ноября  
Новый цветной художественный фильм «Трое на шоссе». (Мосфильм). Начало сеансов в 15.00, 17.00, 19.00, 21.00.

26 ноября  
Художественный фильм «Возвращение скрипки». Начало в 13.00.

27 ноября  
Сборник мультфильмов. Начало в 13.00.

28 ноября — 1 декабря  
Новый цветной художественный фильм «Экипаж для Сингапура» (Румыния). Начало в 15.00, 17.00, 19.00, 21.00.

30 ноября  
Сборник мультфильмов. Начало в 13.00.

### ГОРОДСКОЙ ЗАГС

Дни приема с 9 ноября 1983 г. — понедельник и среда с 10.00 до 19.00, перерыв на обед с 13.00 до 14.00.

Понедельник — прием заявлений на регистрацию брака, оформление расторжения брака, выдача повторных документов и другие вопросы.

Среда — регистрация новорожденных.

### СЕМИНАР ГГНК

24 ноября в техкабинете предприятия проводится семинар-заседание членов ГГНК совместно с председателями групп и постов НК. Начало семинара в 16.40.

### ГОРОДСКОЙ СОВЕТ ОСВОД

организует курсы по подготовке судоводителей-любителей. Заявления подавать по адресу: улица Мира, дом 14, комната 16. Справки можно получить по телефону: 4-62-42.