

Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

# Ангарский Строитель

ОРГАН ПАРТКОМА, ГРУПКОМА, КОМИТЕТА ВЛКСМ И АДМИНИСТРАЦИИ  
ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ АНГАРСКОГО УПРАВЛЕНИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА

№ 74 (4160)

ГАЗЕТА ИЗДАЕТСЯ  
С 5 АВГУСТА 1949 г.

20 СЕНТЯБРЯ 1989 года

СРЕДА

Цена 2 коп.

СЕГОДНЯ  
В НОМЕРЕ:

★ ГОТОВИМСЯ  
К ВИАМ

—1 стр.

★ НА ПОВЕСТКИ  
ДНЯ —  
ВОПРОС О КАДРАХ

2—3 стр.

★ В ОБСЛУЖИВАНИЕ —  
КУЛЬТУРУ

—4 стр.

## Бригада — основа стройки

### НА ПОДРЯДЕ

Строительство новой стоматологии сейчас передано СМУ-3. Однако самый трудный, начальный период здесь трудился участок № 1 генподрядного СМУ-9.

Подразделение работает по новой козрасчетной форме козьяйствования, и участок, которым руководит В. Ф. Белкин, успешно осваивал козрасчет. На базе этого участка проходил в июле конкурс сварщиков, который не только вывел лучших наших

мастеров по сварным делам, но и резко увеличил объемы выполнения работ на стоматологии.

На снимке А. Бочарова: члены комплексной бригады, работавшей на стоматологии (слева направо): М. С. Шелковников, А. Ф. Каплин, В. Т. Пушков, А. И. Кузнецов (бригадир).



5 СЕНТЯБРЯ состоялось заседание бюро парткома, рассмотревшее вопрос о ходе подписной кампании на 1990 год. При обсуждении вопроса было отмечено, что подписка на периодическую печать идет более медленно, чем в прошлом году. Особенно плохо работают партийные организации по распространению партийной печати, ссылаясь при этом на принцип добровольности. Естественно, его никто не отменял, так же, как никто не отменял и Устав КПСС.

Целый ряд партийных организаций твердо добивается цели — каждый работающий коммунист обязан подписаться на партийное издание. В первую очередь это СМУ-1, 3, 5, 7, 8, неплохо подписываются СМУ-9, УСМ, опытный завод, управление АУС. Остальным подразделениям необходимо усилить агитационную работу и особенно, как ни странно, за родную газету

«Ангарский строитель». Где же наш патриотизм, товарищи? Часто можно слышать, что газета неинтересная, но кого критикуем? Газета-то наша, и сильна она будет только в том случае, если будут в ней сотрудничать внештатные корреспонденты. Сейчас больше стали писать секретари партийных организаций, председатели профкомов, но есть опасения, что вспышка

активности вызвана отчетно-выборной кампанией. Недостаточно выступают на страницах газеты рабочие, служащие, хозяйственные руководители.

Ждем ваши материалы в газете, наши будущие авторы.

Ежегодно по итогам подписной кампании подразделения поощряются приложениями к журналу «Огонек». В этом году в издательство входят следующие подписки: В. Скотт — 8 т., В. Вересаев — 4 т., В. Набоков — 4 т., Д. Мережковский — 4 т., К. Чуковский — 2 т. и А. Ахматова — 2 т. Этим авторам на стройку выделено по 145 экземпляров. Кроме этого,

выделено 20 экземпляров С. Маршак в 4 томах и с/с «Дружба народов» в 15 т — 30 экземпляров. Решением бюро парткома подписка на приложения распределяется следующим образом (с учетом численности работающих и активности в проведении подписной кампании): СМУ-1 — по 4 каждого автора, СМУ-2 — по 2, СМУ-3 — по 3, СМУ-4 — по 2, СМУ-5 — по 5, СМУ-6 — по 2, СМУ-7 — по 3, СМУ-8 — по 2, СМУ-9 — по 2, УЭС — по 2, УЖДТ — по 2, РМЗ — по 2, УСМ — по 2, РСЭУ — по 4, УПТК — по 2, больница — по 2, орс — по 6, ВВО — по 1, техникум — по 1, СПТУ-12 — по 1, СПТУ-35 — по 1, УПП —

по 10, УАТ — по 6, МСУ-42 — по 3, МСУ-50 — по 1, МСУ-70 — по 1, МСУ-76 — по 2, опытный завод — по 2, СПТУ-32 — по 1, совет ветеранов — по 2, комитет ВЛКСМ — по 2. Остальные экземпляры оставлены в резерве парткома для поощрения общественного актива, а также для дополнительного выделения подразделениям, так как до конца подписки еще целый месяц, и есть возможность наверстать упущенное.

Итак, подписка продолжается.

В. КУЗЬМИН,  
зам. секретаря парткома  
стройки.

## ПОДПИСКА ПРОДОЛЖАЕТСЯ

### Дневник подготовки к зиме

БЫЛА заслушана на Президиуме группкома информация заместителя начальника управления А. Г. Ситникова «О ходе подготовки объектов жилья и соцкультбыта к работе в зимних условиях».

Уже традиционно изданы приказы и разработаны конкретные мероприятия по подготовке объектов и созданию в холодный период нормальных условий для производителей основных работ. В подразделениях СМУ-1, 4, 5, 7, 9, УПТК уже действуют рабочие комиссии. Сегодня определяются потребности необходимых материалов, конструкций и изделий, офор-

## ОРГАНИЗОВАТЬ ДЕЙСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ

мляются заявки и подаются в УПТК на теплую спецодежду, обувь и средства индивидуальной защиты, ведется ремонт бытовых помещений, ревизия и ремонт электрообогревательной техники и систем отопления, освещения объектов и бытовок.

Подготовлен и утвержден график подачи тепла на объекты городской площадки, однако сроки выполнения некоторых мероприятий явно затягиваются. К отставаниям в подготовке относятся: благоустройство территории и устройство дорог, захламленность площадки, отсут-

ствие организации бытового городка, не закрыт контур блоков «Б» и «В» — строительная площадка городского родильного дома. Также не укомплектованы арматурой и трубами жилые дома № 15, № 14 седьмого микрорайона, № 13 микрорайона 12а, дом № 46 десятого микрорайона, № 17 тринадцатого микрорайона; не закончены и сети водоканализации на школе ба микрорайона, на строящихся жилых домах 10 и 12а микрорайонов.

Президиум группкома постановил: обязать главного инженера стройки В. П. Кли-

мова, а также персонально руководителей СМУ-1, 5, 4, 7, 9 и УПТК обеспечить безусловное выполнение утвержденных мероприятий, председателям профсоюзных комитетов С. А. Добрынину, Г. И. Бруеву, Г. В. Горбунову, А. М. Иванову, С. В. Кириченко и В. В. Севостьяновой организовать действенный контроль и строго спрашивать с виновных за срыв намеченных сроков.

Обязаны обеспечить материалами объекты жилья и соцкультбыта в согласии с поданными заявками заместителя начальника управления

строительства Л. В. Кинякин и начальник УПТК С. В. Плышевский, а заместитель начальника стройки А. Г. Ситников должен принять исчерпывающие меры по обеспечению объектов теплом согласно графику. За неявку на заседание президиума группкома главным инженерам СМУ-4, 9, МСУ-42 объявлен выговор. Со стороны группкома будет весь подготовительный период осуществляться контроль за выполнением мероприятий.

Л. НЕВИДИМОВА,  
инструктор группкома.

## ● Кадровый вопрос

Ленинское учение составляет суть тех принципов подбора, расстановки и воспитания кадров, которые являются фундаментом кадровой политики партии.

Таким подходом и пронизаны документы XXVII съезда партии, январского (1987 г.) Пленума ЦК КПСС и XIX Всесоюзной партийной конференции. Они вновь и вновь подтвердили, что кадровая политика является решающим средством в реализации задач.

В Ангарском управлении строительства сформировались в основном хорошие кадры рабочих, инженерно-технических работников, знающих до тонкостей современное производство, способных вести за собой людей. Об этом свидетельствуют и результаты работы трудовых коллективов в первом полугодии текущего года.

— 1 —

**В ЭТИХ РЕЗУЛЬТАТАХ** работы и в выполнении задач, поставленных перед нашим многотысячным коллективом, главная роль принадлежит кадрам. Поэтому есть необходимость открыто и по-деловому обсудить эти вопросы, наметить пути и меры по стабилизации трудового коллектива.

В сравнении с соответствующим периодом прошлого года текучесть кадров увеличилась на 0,8 процента, а численность их снизилась на четыре процента. Принято было на работу 1393 человека, а уволено на 670 человек больше.

Высокую стабильность и меньшую, чем по стройке, текучесть имеют коллективы СМУ-2, 5, 7, управления автотранспорта, строймеханизации, железнодорожного транспорта. С 1986 года появилась тенденция к уменьшению общей численности рабочих.

Причин здесь много. Особенно большой отток квалифицированных и более молодых рабочих идет в действующие и вновь создаваемые кооперативы. Если в 1986 году было уволено по собственному желанию 496 человек, то за 6 месяцев этого года — 402 человека. Анализ причин увольнения показывает, что мы не сумели создать необходимые условия для удовлетворения всех потребностей людей и закрепить их на стройке. Из-за отсутствия квартир увеличилось 14 человек, низкой зарплаты — 116, не удовлетворяет работа — 34, по семейным обстоятельствам — 32, выезд из города — 103 человека. Значительное количество из числа уволившихся — рабочие основных строительных специальностей: плотники — 49, каменщики — 12, маляры-штукатуры — 22, сварщики — 44, трактористы — 13 человек.

Восполнение потерь рабочих, в основном, осуществляется по трем направлениям. Это прием рабочих по вольному найму со стороны; прием выпускников наших базовых училищ; за счет подготовки кадров в учебном комбинате и на производстве. Основным же источником молодого пополнения рабочих являются базовые училища. К сожалению, этот источник небольшой. В этом году мы получили из училищ всего 223 человека.

— 2 —

**ИЗ-ЗА НЕХВАТКИ** выпускников 8 классов в городе и низкого уровня престижности строительных профессий прием и выпуск молодых рабочих из училищ ежегодно снижается. Кроме того, училища допускают большие потери учащихся по неуважительным причинам и в связи с призывом в ряды Советской Армии. При выпуске только в этом году в армию было призвано 126 человек. Среди этой категории рабочих с неуспокоившимся характером очень большое

движение. Так, из 217 человек выпуска 1989 года продолжают работать на стройке только 110. Закрепляемость выпускников на производстве во многом зависит от нашего с вами внимания и проявленной заботы о них в подразделениях. Например, в управлении строймеханизации из 11 человек, принятых в 1988 году, продолжают работать 100 процентов, а в СМУ-2 — 66, в целом по УПП — 50 процентов.

Негативное отношение со стороны некоторых руководителей и учащихся в период прохождения ими производственной практики, использование их на всякого рода вспомогательных работах, нежелание заниматься воспитательной работой и отсутствие наставников в значительной мере сказывается при выпуске на получении учащимися низкой квалификации и вызывает у них неудовлетворенность работой. Отдел технического обучения и лично его начальник тов. Сизых не сумели в полной мере объединить усилия базовых подразделений и педагогических коллективов училищ по улучшению подготовки высококвалифицированных молодых рабочих и воспитанию достойной смены старшего поколения строителей.

— 3 —

**СЕГОДНЯ** совершенно недостаточно собирать сведения и распределять выпускников. Главным в работе отдела должны быть профориентация в школах, комплектование училищ по нужным нам специальностям, совершенствование системы обучения, подготовка рабочих мест для прохождения практики учащихся, создание им нормальных производственных и бытовых условий после выпуска и закрепления в наших коллективах. Руководством управления строительства принимаются необходимые меры по укреплению и расширению материальной базы училищ. В этом году СПТУ-35 передана в эксплуатацию 3-этажная пристройка. Приобретен за 65 тысяч рублей и смонтирован дисплейный класс для обучения учащихся информатике и вычислительной технике. На 3 тысячи рублей училищам безвозмездно передано различных строительных материалов и оборудования. За счет средств училищ на 15 тысяч рублей выделены дополнительно для учебных целей материалы.

Отделу технического обу-

чения необходимо добиться такого положения, чтобы вкладываемые в базовые училища затраты оправдывали себя полностью возвратом качественного и количественного состава выпускников.

Учебный комбинат согласно заявкам подразделений обеспечивает прием молодежи со стороны и подготовку необходимых кадров механизаторов. В прошлом году было подготовлено 335 новых рабочих по различным специальностям. Несмотря на то, что в этом году учебный комбинат переместился в новое, не совсем оборудованное здание, в первом полугодии также подготовлено 117 механизаторов.

— 4 —

**НАДО СКАЗАТЬ**, что многие руководители подразделений не всегда дорожат поступающими из учебного комбината молодыми рабочими, прошедшими службу в рядах Советской Армии, и не просматривают дальнейшую перспективу в их потребности. Так, руководство управления автомобильного транспорта в свое время отказалось от подготовки автослесарей и водителей в училищах и значительно огра-

нило их подготовку в учебном комбинате. Выпускники учебного комбината на работу не принимали, отпускали на сторону. А сейчас, в связи с оттоком людей в кооперативы, автобазы стали ощущать острую нехватку водителей всех категорий, подготовка которых не может быть быстро восполнена. Такие примеры можно привести и по другим подразделениям.

Чтобы приостановить увольнение рабочих, мы должны смелее переходить на новые формы хозяйствования.

— 5 —

**С 1 ЯНВАРЯ** этого года заключен договор на аренду с коллективом строительно-монтажного управления № 3 СМУ, работа на объектах химии и нефтехимии, имеет большое количество субподрядчиков, выполняет сложные в техническом отношении работы. Здесь происходит отток рабочей силы, рентабельность составила 7,5 процента. Вместе с тем этот коллектив имеет хорошие традиции, крепкий костяк рабочих кадров, грамотных инженерно-технических работников и опыт работы на коллективном подряде. Поэтому совет трудового коллектива принял решение заключить договор на аренду.

Первые итоги работы арендного коллектива показывают правильность выбранного пути. По сравнению с соответствующим периодом прошлого года возросли все экономические показатели. Достигнута организационная связь между конкретной работой и производителем. Зарботная плата каждого рабочего теперь тесно связана с конечными результатами, она возросла на 25 процентов. При этом численность работников сократилась на 23,4 процента. Первые результаты убедительно показывают качественно новое отношение трудового

коллектива к выделенным ресурсам и значительно лучшую инженерную подготовку производства. И самое главное — коллектив СМУ стабилизировался, прекратился отток рабочих в кооперативы города. Был даже случай, когда бригада СМУ-6 в полном составе изъявила желание перейти работать в этот коллектив.

Расширяя такую форму, в начале мая руководством управления строительства подписан договор на аренду с коллективом СМУ-5.

Обобщая работу, проведенную в этом направлении, можно сделать вывод о том, что переход на аренду повышает эффективность и организацию труда, заинтересует каждого работника в достижении конечных результатов, значительно улучшит использование материально-технических ресурсов и, в конечном счете, будет каждому прививать чувство хозяина.

Но следует сказать, что переход на аренду потребует

от всех нас новых подходов в работе с людьми. Ведь здесь нужна кропотливая разъяснительная, организаторская работа. Люди должны верить в успех нового дела. Только при полном взаимопонимании можно преодолеть любые проблемы, возникающие на пути к аренде.

— 6 —

**И ГЛАВНАЯ РОЛЬ** в этом принадлежит службе научной организации труда и управления. Однако те негативные явления, связанные с вопросами организации и оплаты труда, которые имеют место сегодня в трудовых коллективах, говорят о том, что эта служба серьезно недорабатывает. Начальнику отдела тов. Кормицикову надо внимательно посмотреть на каждого работника: способен ли он обеспечить работу на уровне современных требований. Отдел не должен плестись в хвосте событий. Он должен опережать и предупреждать нездоровые явления.

Надо же, наконец, конкретными делами и конечными результатами оправдывать название отдела — научной организации труда и управления.

Здесь важно и другое. Когда утвердится хозрасчет, широко разовьются аренда и другие новые формы хозяйствования, руководитель, да и весь аппарат управления — организаторы и специалисты — будут фактически наниматься трудовым коллективом или советом арендаторов. А к этому тоже надо серьезно готовиться.

Определяя принципиальную линию кадровой политики, Владимир Ильич Ленин указывал, что «масса должна иметь право выбирать себе ответственных руководителей, Масса должна иметь право сменить их, масса должна иметь право знать и проверять каждый самый малый шаг их деятельности».

Сегодня выборность широко входит в практику нашей

кадровой работы. С начала этого года избраны начальники СМУ-3, 4, 6, 9, 10, ГСУ, УЭС, директор заводов №№ 1, 2, 5, начальник второй автобазы.

— 7 —

**ПОДГОТОВКА** и проведение выборов в названных коллективах показали большую пользу этого дела. В СМУ-4 выборы проходили из двух кандидатов, на основе конкурса программ, с которыми выступали главный инженер СМУ тов. Чистов и нынешний начальник А. Трусильников.

В проведении выборов на конкурсной основе мы убедились, что очень многое, если не все, зависит от организации, ее боевистости, силы влияния на массы. Проверку именно на эти качества успешно выдержали партийная организация и совет трудового коллектива управления энергоснабжения. Здесь в качестве претендентов на должность начальника управления выдвинули свои кандидатуры главный инженер участка высоковольтных сетей тов. Карсаполов, начальник этого же участка тов. Рафулов и начальник участка

тепловодоснабжения тов. Клюйков. Собрание трудового коллектива проходило 3 июля. Оно было очень бурным, интересным и деловым. После первого тура тайного голосования из дальнейшего участия в конкурсе выбыл Рафулов, а два других кандидата набрали по 98 голосов. При повторном голосовании с преимуществом всего в три голоса победил Виктор Алексеевич Клюйков. Кстати сказать, именно он и был первым в резерве на эту должность.

Сейчас, наряду с выборами, мы должны обеспечить регулярную отчетность руководителей перед избравшим их коллективом.

Кадрами инженерно-технических работников и специалистов мы укомплектованы на 95,1 процента. В основном, это работники с высшим и среднетехническим образованием. В то же время работают и практики. Среди них 42 мастера, в том числе 36 в УПП, и 6 прорабов. И даже в этом случае у нас сегодня не хватает 12 прорабов, 27 мастеров и 50 других специалистов.

— 8 —

**ПОПОЛНЕНИЕ** этой категории работников идет за счет молодых специалистов из вузов и техникумов, на ответственных должностях. В прошлом году к нам прибыло 32 инженера и 19 техников. Примерно такое же количество должно быть и в этом году. Надо сказать, что в использовании молодых специалистов у нас немало проблем. На наш запрос о реальной возможности трудоустройства прибывающих выпускников в этом году ответили отказом руководители СМУ-3, 4, 7, управления автотранспорта и рамонтно-механического завода.

В то же время в каждой из этих подразделений сегодня требуется по четыре-пять, а в УАЕ — пятнадцать инженерно-технических работников. Например, СМУ-4. До последнего времени оно

полностью было укомплектовано специалистами, и там категорически отказывались от выпускников, не думая о будущем. Но время неумолимо. Старее не только техника, но и люди. И новый начальник СМУ тов. Трусильвинов, разобравшись, понял это, забил тревогу, настойчиво требует молодых специалистов. И требование это оправданно, нужно же думать о завтрашнем дне.

Говоря о молодом пополнении, нужно сказать, что мы должны пересмотреть свое отношение к созданному в Ангарске заводу-вузу. В прошлом году управление строительства не стало устанавливать деловых отношений с этим современным учебным заведением по заключению договоров на молодых специалистов.

Работая с заводом-вузом, мы сможем несколько снять проблему обеспечения выпускников жильем. Запланированные для нас студенты в течение полутора лет будут проходить у нас производственную практику. Мы будем иметь возможность влиять на процесс обучения с начала учебы и до конца выпуска. Кроме этого, мы полно-

что монтажный отдел управления, возглавляемый товарищем Чижовым, не является координирующим центром работы в работе монтажных организаций. Он недостаточно четко организует их работу, не проявляет инициативы и настойчивости в поиске прогрессивных путей для решения возникающих вопросов.

Нам часто приходится слышать критические замечания рабочих на низкую подготовку производства, наличие тяжелого ручного труда, постоянные срывы графиков и сроков строительства объектов. Для более эффективно решения этих и других вопросов в свое время возлагались большие надежды при создании самого крупного в управлении отдела подготовки производства. Однако состояние дел сегодня показывает, что этого не произошло.

— 11 —

**КАЧЕСТВО** выпускаемой продукции мы тоже должны рассматривать как мерил отношения кадров к проблемам научно-технического прогресса. И всякий вид нашей деятельности будет тем эффективнее, если будет дей-

рументом, новыми технологиями. Хотя именно в этом заложены престижность профессии, физический труд, совершенство готовой продукции и, в конечном итоге, текучесть кадров.

В устранении перечисленных недостатков и в создании необходимой системы работы по качеству должен активно и настойчиво поработать вновь созданный недавно отдел контроля качества работ, в который вошли отделы исследования материалов и конструкций и главного сварщика. Необходимо также провести анализ и выработать меры по увеличению заработной платы рабочим заводов УПП хотя бы до трехсот рублей. И исходить надо прежде всего из того, что повышение качества выпускаемой продукции увеличивает заработную плату рабочим.

Решить эти задачи мы сможем в том случае, если каждый специалист и, прежде всего, руководители отдела товарищи Сухов, Голяткин, Новиков, Жук будут расценивать кардинальное повышение качества работ как свою главную задачу. Но здесь должен проявить настойчи-

вой кругозор, набираться новых знаний.

В начале года у нас подготовлен резерв руководящих кадров, в который вошли все, от начальника управления строительства до главного инженера участка и начальника отдела каждого подразделения. Преимущество этого резерва состоит в том, что он формировался гласно, открыто, с широким участием трудовых коллективов и общественных организаций. О нем знают те, кто зачислен в резерв. Он внимательно рассматривался у начальника управления и на заседании партийного комитета. И мы сегодня руководствуемся им в своей повседневной работе. Но этим нельзя ограничивать работу с резервом. Мы видим перед собой задачу в политическом и профессиональном росте резервистов, оказании им практической помощи в этом. Мы должны внимательно следить за работой кандидатов на выдвижение, оценивать их и своевременно выдвигать достойных на большие должности.

При этом надо помнить и о том, что бессрочный ман-

рывает, если мы будем смелее и решительнее открывать дорогу молодым.

У нас имеются большие возможности пополнять кадры новыми силами за счет лучших представителей, хорошо зарекомендовавших себя на практической работе. Однако они используются далеко не в полной мере. И одной из причин является то, что к выдвижению отдельных категорий людей порой относимся с большой опаской, особенно когда речь заходит о выдвижении на руководящую должность молодых работников.

Главная роль во всей кадровой работе принадлежит отделам кадров и их руководителям. Они должны быть переходным, духовным звеном между работником и производством.

Отдел кадров управления строительства должен быть координирующим методическим центром в работе отделов кадров подразделений. Он должен постоянно знать фактическое состояние дел с кадрами в трудовых коллективах и активно влиять на процесс стабилизации, используя различные формы и методы работы. Ему надо объединить усилия с отделом технического обучения и направить их на профориентационную работу, на закрепление каждого выпускника училища и учебного комбината.

Все сказанное говорит о необходимости с еще большей активностью осуществлять современную кадровую политику. Утверждать выборность, подотчетность и сменяемость, атмосферу гласности и демократизма. Применительно к современному периоду каждый руководитель и специалист должен оцениваться прежде всего по его способности решать проблемы социального, экономического и культурного строительства, непосредственно связанные с удовлетворением интересов и разумных потребностей наших людей.

**И. КАНАРИК,**  
заместитель начальника  
управления строительства  
по кадрам.

# В РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ

стью сократим время на адаптацию молодых специалистов. Они уже привыкнут к нам, будут наши.

— 9 —

**МЫ ПРИВЫКЛИ** оценивать качества наших руководителей по конечным результатам работы коллективов. Поэтому можно легко понять, кто из них сегодня находится в ряду лучших.

А если говорить о рабочих аппарата управления, то в первую очередь можно назвать плановый отдел и его начальника Эдуарда Михайловича Харлапанова. Отдел в постоянном поиске, творчески и разумно подходит к решению любых вопросов, подкрепляя это глубоким экономическим анализом.

Четкостью и оперативностью отличается работа службы отдела главного механика, возглавляемая Олегом Николаевичем Лебедевым.

Сегодня на стройке не справляются с поставленными задачами коллективы строительно-монтажных управлений №№ 6, 9. Но мы не можем и не имеем права обвинить в этом новых начальников товарищей Мишенева и Сивеню. Это не их вина. Беда в том, что им достались запущенные и отсталые во всех отношениях коллективы. Но эти руководители на правильном пути. А чтобы СМУ-6 и 9 быстрее сравнялись с передовыми, им нужна предметная и более эффективная помощь и поддержка со стороны руководства и всех отделов управления.

— 10 —

**ЕСЛИ** внимательно проанализировать работу монтажных организаций и оправдывания их руководителями товарищей Протасова, Кувыгина, Варги на различных оперативных совещаниях, то можно сделать вывод,

что грамотная система в этом направлении.

Не вдаваясь в историю и не вспоминая, как было когда-то, можно однозначно сказать, что сегодня перестала проводиться планомерная работа по качеству на уровне: прораб — начальник участка — производственно-технический отдел — главный инженер строительно-монтажного управления. Она ведется от случая к случаю. Крайне мало внимания вопросам качества уделяется отделами управления.

Важнейшим направлением в повышении качества и производительности труда является качество исходных материалов и, прежде всего, продукции заводов УПП. Здесь же сложился явный парадокс. Объемы строительно-монтажных работ растут, технические требования возрастают, а вопросы качества как бы отошли на второстепенный план. Ведь ни для кого не секрет, что в последние годы в УПП проводилась политика «вал любой ценой», не заботясь о внедрении новой техники, модернизации заводов, создания нормальных условий труда, воспитании стабильных коллективов, решения вопросов оплаты труда. И в этом им активно помогало управление строительства, мало интересуясь и не вникая, за счет каких резервов заводам удается выполнять плановые показатели. А резервы были простыми. Не делая серьезных капитальных затрат по реконструкции, не внедряя нового в технологию, не улучшая условий труда, сокращая обслуживающих, а затем технологических рабочих. За счет нарушения технологии и качества работ увеличивать выпуск, пересматривать нормы и расценки.

— 12 —

**БОЛЬШОМ** остается вопрос обеспечения рабочих мест прогрессивным оборудованием, оснасткой, инст-

рументом и принципиальность главного инженера управления строительства Владимир Павлович Климов.

В управлении не создана система в работе с отделами. А до тех пор, пока такая система не будет действовать, эффективной работы отделов нам не добиться. Мы и дальше будем заниматься призывами и констатацией фактов.

— 13 —

**ВАЖНОЙ ЗАДАЧЕЙ** партийных организаций было и остается создание надежного резерва на выдвижение. И делать это надо для того, чтобы наши кадры не останавливались в своем развитии, а постоянно совершенствовались в искусстве руководства, расширяли свой политический и дело-

дат на руководящую должность неприемлем. Неприемлем по многим причинам, в том числе и потому, что в психологическом плане он демобилизует. Мандат руководителю может быть возобновлен, но только на основе высокой оценки его труда, доверия и воли трудового коллектива.

— 14 —

**НАША ЗАДАЧА** поставить дело так, чтобы каждый руководитель, какой бы пост он ни занимал, заботливо растил из среды своих ближайших помощников людей, готовых при необходимости прийти ему на смену и на должном уровне вести дело. По этому надо судить о зрелости руководителя, и, как показывает жизнь, дело не проигрывает, а только выиг-

## ВО ВСЕСОЮЗНОМ СОРЕВНОВАНИИ

По итогам Всесоюзного социалистического соревнования между коллективами управлений и отделов рабочего снабжения за II квартал 1989 г. коллективу урса АУС Ангарска присуждено третье место.

За этот период по торговому обслуживанию проведен ряд крупных мероприятий: ярмарки по обслуживанию праздников — «Проводы русской зимы», «8 Марта», дней международной солидарности трудящихся, Победы, защиты детей, рождения города, зонального фестиваля «Мода, музыка и мы», где продано товаров на сумму свыше двух миллионов рублей.

Работниками торговли проведено 140 выставок-продаж, 90 покупательских

конференций, 2 аукциона по продаже товаров детского ассортимента и мерного лоскута.

В день выборов коллективами работников общественного питания было проведено обслуживание населения в 154 выездных буфетах на высоком уровне.

В предприятиях торговли и общественного питания установлено 130 единиц нового оборудования.

Продолжают совершенствоваться и дополнительно внедряться прогрессивные формы организации труда: на бригадном подряде и хозрасчете работают 190 бригад с численностью 3450 человек.

## Победители социалистического соревнования

## ПЕРВЫЕ В ОБЛАСТИ



18 МАЯ исполнилось ровно год, как был открыт в 15 микрорайоне магазин «Товары для детей». За этот короткий, казалось бы, период сложились свои трудовые традиции: «Посвящение в рабочие», проведение интересных, разнообразных по тематике праздничных вечеров, Коллектив комсомольско-молодежный. И это не формальное представление. Здесь действительно работает молодежь. Комсомольско-молодежная бригада составляет 35 человек и в настоящее время борется за присуждение коллективу звания имени бортпроводницы Тамары Жаркой.

Директор магазина Нина Николаевна Стародубова уверена в работоспособности своего коллектива и высокой культуре обслуживания посетителей. Есть у нее заместитель — заведующая отделом Валентина Васильевна Сопина. Она пользуется у рядовых продавцов заслуженным авторитетом, обладает всеми

качествами работника торговли — трудолюбивая, инициативная — она всегда в производственном процессе ищет новые творческие решения. Так характеризует своего заместителя заведующая.

Комсомольскую группу возглавляет Елена Викторовна Столярова, опытный специалист, товаровед магазина. Столярова имеет высшее образование и также является помощником директора, часто замещает Н. Н. Стародубову. Профсоюзной организацией магазина руководит Лариса Андреевна Субачева.

Показатели работы всего магазина определяются выполнением плана и товарооборота, сохранностью материальных ценностей, а годовой план в магазине немалый — около четырех миллионов рублей. Товар мелкий, стоимость низкая, и необходимо быть предельно внимательным, чтобы его пересчитать, отвернуть, разложить, развешать по своим местам, размерам, ростам и ассортименту.



У директора забот хватает не только торговых, ведь ежегодно 6—7 человек уходят в декретный отпуск, молодые мамы, которые пока еще трудятся с «перерывами». Но тем не менее Нина Николаевна на хорошие оценки не скупится и с удовольствием называет старших продавцов: Свету Мартынову, Марину Королюк и Ольгу Заник, продавцов: Л. М. Крюкову, Елену Нарис, Таню Бочкареву, Свету Лупекину, касиров-продавцов: Таню Садыкову, Свету Слободчикову.

Бригада делает все возможное, чтобы сохранить материальные ценности. Магазины «Товары для детей» первый в области среди промтоварных магазинов стал работать с единым узлом расчета. Безусловно, эта прогрессивная форма торговли имеет большое воспитательное значение, при обслуживании покупатели имеют возможность обслужиться быстрее, качественнее и культурно. При распределении сдельного приработка учитывают непременно трудовой вклад каждого работника, оценивают

его справедливо.

Такая организация работы позволила коллективу магазина № 15 в первом полугодии среди комсомольско-молодежных коллективов в соревновании по стройке занять второе место.

На снимках: коллектив молодежного магазина № 15; продавец Марина Махлова и заместитель завотделом Наталья Викторовна Бушанова обсуждают качество, ассортимент и наличие товара.

Текст и фото

В. ОВОДЕНКО,  
инж. корр.

## Приглашение «Букиниста»

С 18 по 28 сентября в магазине «Букинист» проводится декада букинистической книги.

С каждым годом магазин старой книги завоевывает все большую популярность среди книголюбов города. Ассортимент литературы здесь представлен многими разделами. Приглашаем сегодня школьников, не успевших приобрести литературу к новому

учебному году. Мы предлагаем учебные пособия, справочники: «Справочник по математике» Цыпкина, сборник задач и упражнений по химии, сборник конкурсных задач по математике (под редакцией Скапи), справочник для поступающих в вузы.

В разделе художественной литературы большой выбор книг по школьной программе — произведения классиков

русской и советской литературы: Горького, Пушкина, Грибоедова, Лавренева, Есенина, Маяковского.

Для взрослого читателя сообщаем, что «Букинист» проводит закуп книг у населения 21 сентября в книжном магазине «Искра», 27 сентября — в «Эврике».

Т. КИБИРЕВА,  
работник «Букиниста».

## Фильмы Франции: „ПОБЕГ“

В фильме «Побег» в главной роли снялся Пьер Ришар. Вряд ли будет преувеличением сказать, что одним из самых известных и популярных в нашей стране зарубежных киноактеров является Пьер Ришар.

Впервые появившийся у нас в кинокомедии «Высокий блондин в черном ботинке», он неизменно имел успех у зрителей.

Вспомним его смешного добряка — недотепу с рустыми глазами в фильмах «Игрушка», «Не упускай из виду», «Укол зонтиком», «Он начинает сердиться».

В фильме «Побег» Пьер Ришар выступает в дуэте с известным во Франции актером Виктором Лану. Этот актер знаком советскому зрителю по фильмам «Двое в городе», «Маленькая красивая деревня», «Собаки в городе», «Грязное дело».

По своим внешним данным и актерскому амплуа Лану скорее герой драмы или бовевика, чем комедии.

В «Побеге» постановщик отвел В. Лану роль грубого, неотесанного уголовника, приговоренного к смертной казни.

А П. Ришар играет роль адвоката, человека честного, дотошного, но, конечно же, недотепистого, притягивающего, как магнит, на свою голову все тридцать три несчастья.

На раз и не два подставит незадачливого адвоката в опасные положения его подзащитный: провоцирует на ограбление банка, обманным путем заставит угнать грузовик и похитить шикарный «роллс-ройс», но, как не раз бывало с ришаровскими героями, все разрешится счастливым финалом.

Российский республиканский банк сообщает, что в 1989 году тираж выигрышей по выигрышным и денежно-вещевым выигрышным вкладам будет проведен 5 октября 1989 года в Воронеже.

Тиражи выигрышей по этим видам вкладов проводятся два раза в год — апреле и октябре.

Операции по приему и выдаче выигрышных и денежно-вещевых выигрышных вкладов выполняются всеми филиалами и отделениями Сберегательного банка СССР.

В каждом тираже на 1000 счетов разыгрывается 25 выигрышей.

Выигрыш в размере 200 процентов среднего остатка вклада за истекшее полугодие по счету, на который выпал выигрыш, два выигрыша по 100 процентов, два выигрыша по 50 процентов и 20 выигрышей по 25 процентов.

Управление производственно-технологической комплекции Ангарского управления строительства приглашает на постоянную работу: плотников-бетонщиков, машиниста экскаватора, слесарей по ремонту перегрузочных машин.

И. о. редактора  
Л. А. МУТИНА.

Желаем  
удачи!

Средний остаток вклада за полугодие не должен превышать по выигрышным вкладам 1000 руб., по денежно-вещевым — 5000 рублей.

Доход по денежно-вещевым вкладам из расчета 2 процента годовых выплачивается в виде выигрышей наличными деньгами, либо в виде товаров. С перечнем товаров можно ознакомиться в отделении 7690 Сберегательного банка СССР и его филиалах.

Т. БРЕХУНОВА,  
управляющая Ангарским  
отделением Сбербанка  
СССР.

Руководство, партийный комитет, группом профсоюза и комитет ВЛКСМ Ангарского управления строительства выражают искреннее соболезнование родным и близким в связи с преждевременной кончиной директора СПТУ-35, члена ГК КПСС  
БЕЛЕЦКОГО  
Станислава Эдмундовича

Пишите:

665835, г. Ангарск-35, 7а микрорайон, Ангарское управление строительства.

Звоните:

редактор — 84-87; отдел промышленного и жилищного строительства — 82-25; отдел писем, секретарь-машинистка — 80-20; фотокорреспондент, отдел обслуживающих подразделений — 82-36.