



Борба

ОРГАН НА ОХРЪЖНИЯ КОМИТЕТ НА БКП,

ОНС И ОК НА ОТЕЧЕСТВЕННИЯ ФРОНТ
Велико Търново

Година XXXV

1978

АВГУСТ

29

Вторник

Вестникът е основан
през 1943 година

Брой 102 (4092)

Цена 1 стотинка

На добър път, млади командири!

Тези дни курсантите-випускници от ВВМУ „В. Левски“ изживяха неповторими минути. Приключиха успешно държавните изпити, те се отправиха в последния курсантски поход. Пет дни вървяха по бойните пътища на освободителите. Вълнуващ бе последният преход, когато сутринта строеж беше приет от члена на Политбюро на ЦК на БКП и министър на народната отбрана армейски генерал Добри Джурев, който поведе колоната за Плевен.

Настъпна оня щастлив миг, за който курсантите са се готвили в продължение на четири години — присвояването на първото офицерско звание. На празнично украсения площад „Девети септември“ в

Плевен тържествено прозвучаха думите от заповедта на министъра на народната отбрана. Бодро излизат пред строеж първенците на различните военни училища и профили, за да получат сармени те си пагози и специалните награди. Сред тях е и първенецът на нашето училище лейтенант-инженер Тодор Георгиев. В редиците на първенците млади офицери бодро ще крачат и лейтенант-инженерите Илия Владев, Добри Диков и др., посветили се изцяло на военната професия.

На добър път, млади командири от випуск „Освобожденски“ — 1978 година на БНА!

полк. инж. Хр. ВИДЕКОВ

Инженерният проект — проблеми на реализацията

Със самочувствие и оптимизъм

Изпълнението на производствените задачи в СХК „Свилюза“ — Свищов — резултат от професионалното стабилизиране на колектива. Предложени са 133 мероприятия, разкриващи резервите за осъществяване насрещните планове за 1979 и 1980 г.

Вече месеци наред колективът на стопанския химически комбинат „Свилюза“ в Свищов е в челните редици. Осеммесечния си план за общата промишлена продукция той изпълни предсрочно. През седеммесечното са изработили 3340 т мазут, 36 т дизелово гориво, 2972 т натриева основа, 2117 т сярна киселина. Така материалните и други разходи са снижени с около 4 млн. лева. Още през април бе изпълнен годишният план за износа. До края на годината ще бъдат изнесени над плана около 200 тона изкуствена вълна и 1000 тона вискозна коприна.

Изпълняват се успешно и допълнителните задачи, поставени от Националната партия на конференция, а така също и поетите задължения за комисионата на четите от природните бедствия. При обеща на в тези две насоки чиста продукция за 6662 000 лева над насрещния план за тази година само през май, юни и юли са реализирани около 35 на сто от нея. В колектива има увереност, че изпълнението на допълнителните и отговорни задачи, са по силите му.

„Случаен ли е успехът? На какво се дължат постиженията?“ С тези въпроси се обрънахме към много ръководители, специалисти и най-вече производственици. В общи ли

ни отговорите им се покриваха:

— Успехът не е случаен. Той е резултат преди всичко на това, че през изминалия период от време у всички нас се създадоха трайни производствени навики. Научихме се не само да следим производствения процес, не само да го управляваме, но и да намираме пътища за постигане на по-голяма ефективност. Не е пресилено да се каже, че много от хората вече са творци в работата си.

А това е нашият най-голям резерв. Подобрим се и работата по поддръжката на съоръженията. На време, още в зародиш, се отстраняват много от повредите. Това пести време и труд. Постоянно се усъвършенствуват организацията на управление. Въведеното стимулиращо заплащане и възможността да осигуряваме жилища на хората реши веднаж завинаги затрудненията ни, произтичащи от недостига на работници и специалисти, прекарани се и текучеството. Вътрешностопанската сметка по цехове допринесе за укрепване на трудовата и технологичната дисциплина. Постоянно се усъвършенствуват производственият процес на базата на разработките на Химико-технологическия институт, Института по химическа промишленост и Базата за развитие и внедряване към комбината.

Създаването от 1 юли държавно приемане на продукцията повиши изискателността към качеството на издेलието и се премахна възможността за отклонения от стандартите. Сега се оказва по-действен контрол и върху производствената и ремонтната дейност. Подобрим се значително, пак в резултат на натрупания опит, работата на партийната, профсъюзната и комсомолската организация по мобилизиране на колектива и повишаване на неговата трудова и творческа активност.

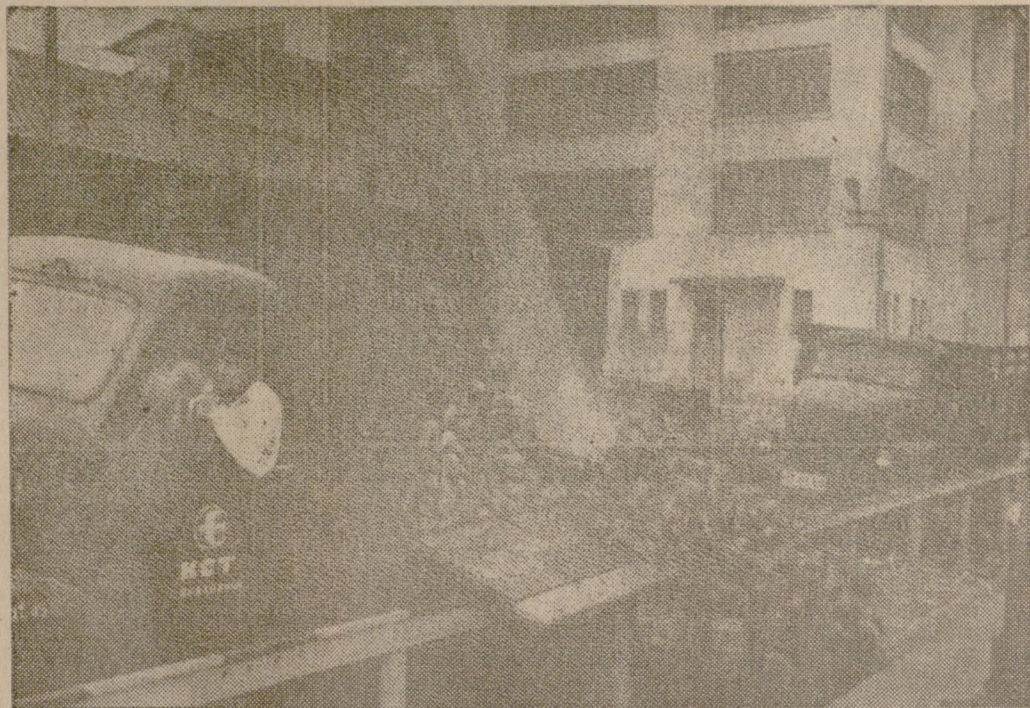
Сега всеки работник и специалист, с чувство за отговорност, участва в разработката на инженерните проекти — основа за осъществяване на новите задачи. А те наистина са големи. За 1979 и 1980 г. в насрещните планове се залага съответно ръст от 11—12 процента спрямо окаяваното изпълнение за тази година. Предвижда се снижение на материалните разходи на 100 лева стокова продукция с 8 лева спрямо окаяваното изпълнение за 1978 година. Как ще бъдат осъществени тези задачи?

133 мероприятия, предлагани от колективите на отделните заводи, дават отговор на този въпрос. Сега те ще се обобщават, ще се дозирват резервите за изпълнение на насрещните планове. Особено добре премислени и из-

държани са мероприятията, предлагани от колектива на ТЕЦ. Интерес заслужават и предложенията на Шапелен за вод — „Принципно изменение на системата за филтрация на вискозата“, в резултат на което ще се подобри качеството на издेलието; „Усъвършенстване на производството на по-съвременен тип резални машини на базата на съветския опит“ (ще се спрем яносът на такива машини и ще се подобрят качеството); на Целулозен завод — „Реконструкция на варилното отделение“. Доставка и монтаж на нова ректификационна колона за производство на фурфурол; „Реконструкция на сордерегенационния котел“; на Завода за коприна — „Многократно разширяване цветната гама на вискозната коприна“, „Оконачелно усвояване технологията на сноване на коприна“ и други.

Голяма част от мероприятията ще бъдат изпълнени със собствени сили. Но за тези, които се нуждаят от капиталовложения, е необходимо от сега да се подготвят аргументирана обосновка пред Министерството на химическата промишленост, необходима е помощта и на градските и окръжните ръководства, за да бъдат приети и осъществени. Зашото утешителни успехи на комбината се залагат днес.

Антон ТРУФЕВ



СВЕДЕНИЕ

за изпълнение на някои селскостопански задачи в окръга към 27 август 1978 г. (в проценти)

ПАК и АПК	Изпълнение на задачите (в проценти)	Повишаване на производствения процес	Повишаване на ефективността на труда
Г. Оряховица	56	86	4
Павликени	35	78	5
Свищов	27	69	4
П. Тръмбеш	38	100	6
Стражица	23	50	0
В. Търново	63	100	—
Златарица	15	88	—
Елена	—	100	—
Суходол	—	89	—
ОБЩО ЗА ОКРЪГА	36	82	5

Започна преработвателната кампания в Захарния комбинат в Горна Оряховица. Всеки ден на приемателния пункт „Честово“ в комбината пристигат хиляди тонове захарно цвекло.

Снимка Иван ДИМИТРОВ

Бригадирско лято-78 Подобен рекорд

Миналият вторник беше отчелено, че средното изпълнение на трудовите норми през третата седмица на втора бригада дърска смяна е рекордно за изминалите три години. Но с постижението 194 на сто и 5,80 лв. средна заработка през изтеклата седмица рекордът е подобрен. Най-големи заслуги за това имат бригади „Великният октомври“ от с. Сувата с командир Ботьо Тодоров, постигнала 370 на сто изпълнение на трудовите

норми и 11,10 лв. средна заработка. „Димитър Генков“ от с. Боруш с командир Йордан Кръстев — 290 на сто и 8,70 лв. и „Ернесто Че Гевара“ от с. Павел с командир Николай Асенов — 290 на сто и 8,40 лева.

Индивидуални първенци през седмицата са Катя Борисова от Джулюница, Димо Георгиев от Павел, Христо Боботков от Боруш, Елка Миронова от Сувата и др.

По темите на Националната партийна конференция

ЗЛАТНИ ТИ РЪЦЕ, МАЙСТОРЕ, И БЛАГА ТИ ДУМА...

Прекият ръководител — организатор

на производството и възпитател на трудовия колектив



Съвместна среща с преките ръководители от окръга



Усъвършенстването на социалистическата организация на труда и плановете ръководство на икономиката изключително много зависи от ръководните кадри — от техния подбор и подготовка, от предоставените им права и задължения, от техния стил и метод на работа.

Из Тезисите на Националната партийна конференция

Постоянна партийна грижа

Маргарита КЕМАЛОВА,
секретар на Окръжния комитет на Партията

От 1974 година насам, след публикуване на Постановление на Министерския съвет за издигане ролята на преките ръководители, Окръжният комитет на Партията провежда целенасочена и постоянна работа. Този проблем е разглеждан от бюро на пленуми, бяха провеждани научно-практически конференции, беше направено социологическо проучване. Втората среща с преките ръководители от окръга, в която взе участие и другарят Тодор Живков, имаше задача да обобщи направеното през този период и да види ролята и мястото на преките ръководители в усъвършенстването на организацията на труда.

Тази насока имаме успехи. Те се дължат на общата грижа на всички органи и организации под ръководството на Партията. Положителни промени настъпиха в състава на преките ръководители. Позициите се обособиха и им равнище. Те се усъвършенствуват като възпитатели на колективите. Съществуват тежестите за преки ръководители да се издигат инженери и други специалисти с висше образование, без, разбира се, да ги превърщаме в преки изпълнители. Предстои обаче за решаване други важни проблеми. Тук, на срещата, беше изказана мисълта, че е много важно хората, с които работят преките ръководители, да свързват собствените си труд с общонационалните проблеми, със съдбата на страната. Струва ми се, че преките ръководители ограничават възпитателната си работа само до кръг от проб-

леми. Да се чувствуват хората близки, да се опознават, е много важно. Затова одобрявам и чувствуването на ръководители, и съвместните излети, и обикните по повод семейни празници. Но ми се стъва, че за ювите изисквания към работниците, към работническата класа като към авангард в нашето общество развитие това не е достатъчно. Ако искаме да постигнем целта — работниците да свързват своя труд с труда на народа, преки ръководители трябва повече да дават от себе си — и политически знания, и познаване общите проблеми на страната, и отношение към обществената работа, и

личен пример. В тази насока и Партията, и Профсъюзите, и Комсомолът трябва да достигнат до такава степен на обществено-политическата си дейност, да оказват помощ на преките ръководители, за да изпълняват по-голямо внимание на възпитателните си функции. От тук — и задачите на партийните и профсъюзните организации да подобрят и икономическата подготовка на преките ръководители, за да решават новите проблеми на организацията на труда, и цялата система от педагогически и социологически знания, която сега почти липсва.

Пред преките ръководители стои задачата да вземат непосредствено участие в съвременното, главно като създават предпоставки за добър ефект от него. Те най-добре познават и организират труда, и определят нормите и нормативите, и формирането на личните заплати. Това налага по-новому да оценяваме техния принос за разгръщането на социалистическото съревнование.

В много предприятия прекият ръководител се оценява като техническо лице — да възложи работата, да я отчете. Въпреки нормативните документи — Постановление на Министерския съ-

вет за повишаване ролята на преките ръководители и неговото 29-то постановление, което отново третира някои проблеми, в тия колективи преките ръководители нямат самостоятелност. Нещо повече — някъде липсват необходимите условия за трудова изва на ръководения от прекия ръководител колектив — не се въвежда вътрешностопанска сметка, не се дават показатели, дългосрочните нормативи. На преките ръководители стопанските ръководства не предоставят правото, което те имат по нормативни документи, да разполагат с определен фонд „Работна заплата“, за да могат да стимулират най-добрите. Изис-

кване от стопанските ръководства да създават тези условия и предпоставки, макар че това никак не е лесно. Решенията, които при Окръжният комитет на Партията, дават положителни резултати. Искам да спомена само научно-практическата конференция в Автокомбината. Получи се задълбочен разговор, свободно изказаха на мненията и предложението на преките ръководители на пред стопанското ръководство. Тези контакти се възприемат много добре и в другите колективи, помагат за още по-активното участие на преките ръководители в новите форми на организационна на производството.

Нови изисквания

Никола Дончев,
секретар на ОС на БПС

Функциите на преките ръководители в процеса на усъвършенстването на организацията на труда се заваляха. Във връзка с измененията на технологичната планиране във формирането на заплащането на труда, нарасна ролята им за разкриване и реализиране на резервите.

Тези нови задачи предизвикват необходимостта и от нови форми на работа на профсъюзните органи и организации и на ОС на БПС, под ръководството на ОК на БКП. В областта на квали-

фикацията им, освен непрекъснатото обновяване на специалната им подготовка, се стремим да им дадем знания и по икономическите и трудовоправните въпроси, по психологията и физиологията на труда. Но тук срещаме трудности — няма достатъчно лекции и литература. Не можем да осигурим лектори по проблемите на психологията на труда, педагогика, физиологията на труда, поднесени не само като теоретично изясняване, а от гледна точка на функциите на преките ръководители.

АНКЕТА

Другарю Антонов и другарю Хаджисавов, кои са основните принципи в работата ви като преки ръководители?

ЦОНЕ АНТОНОВ:

— Винаги се ръководя от изискванията на Партията, които конкретизирам съобразно задачите на нашия колектив. Някога не чакам да ми наредят „отгоре“. Абонирани сме за всички съветски вестници и списания, от които можем да научим нещо ново за нашата работа. При прилагането на челиния опит се ръководя от правилото: вместо сяло да подражава, прекият ръководител трябва да се съобразява със своя колектив, да има собствен стил на работа.

Според мен ръководителят трябва всеки ден да показва нещо ново от себе си, да е интересен за другите, да изразява. Затова започнах да уча икономика — не за да превъзхождам хората си, а да има какво да научат от мен.

Васил ХАДЖИСАВОВ:

— Сам да съм за пример.

Да спечеля хората, да ги предразполага към себе си. Винаги ги изслушвам, каквото и да кажат — те не трябва да се страхуват, че казаното може да им навреди.

Другарю Пушевики, Вие сте с висше инженерно образование. Задължава ли Ви работата като началник на цех?

— Харесва ми динамиката проблемите в работата с хората. Колективът е млад, ерудицията на всички е доста висока. Зашо да се срамувам, че съм инженер в производството? Имам възможност да прилагам знанията си. Можех да се преместя на друга работа, но не пожелах. Другарю Георгиев, като един от най-добрите преки ръководители в строителството съчат бригадира — последователя на Николай Злобин — в технологицията екип Йордан Богданов. Какви качества притежава той, как е успял да обедини хората си?

— Детайлно познава работата си, вижда и най-малките пропуски, бързо реагира. Прекрасен работник, строг и изисквателен, но справедлив.

Златни ти ръце, майсторе, и блага ти дума...

Прекият ръководител — организатор на

По темите на
Националната
партийна
конференция



Съвместна
среща с преки
ръководители
от окръга



производството и

възпитател на трудовия колектив

От 1 стр.

ЕКИП НА СРЕЩАТА: От редакцията на вестник „Поглед“ — Мария ДЮЛГЕРОВА, завеждащ отдел „Обществено-политически живот, наука и образование“ и Ленко БЕШЕВ, редактор, от редакцията на вестник „Борба“ — Илия МА НЕВ, заместник-главен редактор, Найден МИНКОВ, член на редколегията, завеждащ отдел „Организационни и идеологически проблеми“ и Тана ТОДОРОВА.

В работата на срещата участваха Маргарита КЕМАЛО ВА, секретар на ОК на БКП и Никола ДОНЧЕВ, секретар на ОС на БПС. Екипът на срещата беше приет от Никола ВАСИЛЕВ, първи секретар на ОК на БКП. Той разказа за грижите, които се полагат за преките ръководители в оръжната партийна организация.

Всички, които присъстваха в края на декември м. г. на срещата на ОК на БКП с преки ръководители от окръга, си спомнят външното в мигове, когато на трибуната застана другарят Тодор Живков. Първият ръководител на Партията и държавата говори за големите задължения на „командирите на производството“ в усъвършенстването на социалистическата организация на труда, в комунистическото възпитание на трудовите колективи. Мисли, които прозвучаха в от трибуната на Националната партийна конференция: „На социалистическото изграждане са нужни ръководители със знания и опит, с творчески ум и горещо сърце, способни трезво да преценяват и смело да поемат риска за новите решения в действителност.“

И заради това се делиха за всички тези хора, призвани да ръководят най-малките трудови колективи. Какви проблеми стоят пред тях? Как на практика решават дълга, към който най-добрият преки ръководител произвежда всички в окръга — прекият ръководител да бъде организатор на производството и възпитател на трудовия колектив в борбата за висока ефективност и качество.

Потърсихме отговор на тези въпроси на срещата с шест преки ръководители от окръга: Цоньо АНТОНОВ, ръководител на локомотивна бригада в Локомотивно депо — Горна Оряховица, Тодор СТАНЕВ, секционен майстор във фабрика „Васил Мавриков“ във Велико Търново, Никола ГЕОРГИЕВ, ръководител на технологически екип към Строително-монтажния комбинат — Велико Търново, район Горна Оряховица, Мария ВЕЛИКОВА, бригадирка във фабрика „Денко Георгиев“ — Велико Търново, инж. Веселин ПУШЕВСКИ, началник цех „Монтажен“ в Завода за електроапаратура във Велико Търново, Васил ХАДЖИСАВОВ, началник на смяна в Завода за амбалаж.

Колективите на всеки един от тези преки ръководители произвеждат различна продукция в различна технология, при нееднакви условия на труд. Но въпреки това пред всички стоят общи проблеми, най-важните от които обобщихме във въпросите:

■ Каква е ролята на прекия ръководител в усъвършенстването на социалистическата организация на труда?

■ Какво правите за укрепването на социално-психологическия климат?

ОТГОВОР НА ПЪРВИЯ ВЪПРОС:
НОВОТО НЕ ТЪРПИ ФОРМАЛИЗЪМ, ПРЕКИЯТ РЪКОВОДИТЕЛ ТРЯБВА ДА Е ИСТИНСКИ ТВОРЕЦ

Във всички колективи, които ръководят присъстващите на срещата преки ръководители, се прилагат новите, прогресивни форми на организацията и заплащането на труда. Всички подчертаха на стъпилите вече положителни промени — усъвършенстване се е организацията на труда, повишила се е производителността, подобрило се е качеството, на работните места има по-голям порядък, нараснали са заплатите на работниците. В тези процеси от решаващо значение било и тяхното участие. Тъй като техниката и опитът може да послужат и на други преки ръководители, даваме думата на двама от участниците:

Цоньо АНТОНОВ: При приложението на Постановление № 5 на Министърския съвет трябва да определяме качеството на извършената работа. Но нямаше критерии, допускахме грешки, което влоши климата в колектива. С поддръжката на Юлия Тимов, секретар на заводския партин комитет, разработих комплексна система за управление на качеството на работата на локомотивните бригади.

Тодор СТАНЕВ: По-рано, ако машините вървят добре, секционният майстор можеше да има свободни минути. Откакто прилагаме бригадната организация, лично аз започнах да помислям за такъвата работа. Ще събирах от започването към края на работния ден за производствено качество. Не търка заедно с нея, но наблюдавам кой станй прави най-голяма беля. Макар че може да работи, ремонтирам го — често то му спираше влияе върху психическото състояние на такъв човек, увеличава работата му, а това намалява произво-

дителността. Тези двама ръководителя работят в различни отрасли на народното стопанство, но ги свързва разбирането, че усъвършенстването на социалистическата организация на труда и производството е не мисловно, без активното им участие, без огромното им влияние като субективни фактори. Ето защо те са избрали позицията на творец, който не само прилага новото, защото е задължен да го стори, но и сам го усъвършенства съобразно условията в колектива, който ръководи.

Прекият ръководител по-дълго и якорен конкретен проблем, който пречи в работата им при усъвършенстване на социалистическата организация на труда. А може би това са проблема и на други колективи?

Цоньо АНТОНОВ: Образоването на работната заплата при бригадната организация няма нищо общо с досега действащата система. Но кадрите, които отговарят за това в ЖП управление, бавно се преустройват, искат да нагледат всеки пункт към досега действащата система. Вярно, такава е човешката психика, но това ни бави.

Електрическите локомотиви са един от най-големите консуматори на електроенергия в системата на транспорта. Ето защо икономията носи голяма полза за народното стопанство. Но системата за заплащането е такава, че ако направим пререзход, плащаме го двойно, ако има икономия, пак ни санкционират, защото енергията е плакирана, а непотребена. По този начин не се стимулира стремежът към икономии на електроенергия. Какво е мнението на Министерството на енергетиката?

Тодор СТАНЕВ: Все още не е намерено най-ефективното решение за обвързване на материалната заинтересованост на майстора с количеството и качеството на произвежданата продукция. Това е от компетентността на стопанското ръководство на фабриката.

Никола ГЕОРГИЕВ: За да може новата форма на организация — технологичният екип, да изиграе напълно своята роля пречи липсата на административна подчиненост на хората, които извършват подизпълнителската дейност. Въпроса може да реши СМК — В. Търново.

Ролята на прекия ръководител би се издигнала още повече, ако според Постановлението на Министерския съвет за работата с преките ръководители се дава на бригадир фонд „Допълнително материално стимулиране“. Защото в някои моменти се налага проявите се да се поощряват не само морално, но и материално.

ОТГОВОР НА ВТОРИЯ ВЪПРОС:
ЗА ДА НЕ СЕ КЪСАТ НИШКИТЕ

Тодор Станев разказа как во споделил с него една тактика: „Ако секционният майстор ме погледне накриво, когато дойда на работа не мога да се съсредоточа, правя грешки, нишките започват да се късат и не мога да изпълня дневната си норма.“

Взаимоотношенията ръководител — колектив. Колко различни могат да бъдат отношенията в тях. Колко такт, човешчина, знания в много области е необходима, за да бъде здрав толкова чувствителният на всяко сътресение организъм на колектива. Как да се стигне до желаното равновесие, как трябва да се постъпва? Прекият ръководител се помръдва да намисли най-важните принципи на изисквания, за да е ведър климатът в бригадата, смяната, цеха.

ПЪРВИЯТ ПРИНЦИП: на колектива трябва да се гласува голямо доверие, той да участва във вземането на решения и в преодоляване на собствените противоречия.

Инженер Веселин Пушевски сподели, че преди да бъде назначен на работа, кандидатът се среща с бъдещите си колеги. Ще поговорят с него, ще го преценят и ще кажат думата си. Това зачитане на общото мнение се оказало чудесно средство за добър климат в бригадите. Но пълномощията на колектива не се простират дотук. Решава ли, че на някого е необходимо отпускане извън рамките на графика, бригадата поема до пълното натоварване и

планът не страда. Назначаването на бригадир също става със съгласието на всички. Конкретен пример: в смяна „А“ предложили кой да бъде бригадир. Но работниците избрали Борис Търсенов. Моментите им били: контактен е с хората, никога не повишава тон, справедлив е, има необходимата квалификация. Мнението им било зачетено, ползата била двойна. — Избягват ли са конфликтите, тъй като ръководителят им е по-сърдечен; доверие на колегите стимулирало бригадир — явил се на изпит за по-висок разред, започнал да се стреми да се усъвършенства.

(Колко е важна ролята на този метод на ръководство и как да се докаже с пример. В един завод началникът на цеха бил категоричен: еднократно си ще бъде бригадир. Но работниците не го обичали. Казали си мнението, но началникът бил непреклонен: докато съм ви началник, той ще ви ръководи. Резултатите са — конфликт между бригадир и бригадата, което влияе и на производителността. Но още по-страшни са моралните поражения — работниците се оплакват, че няма справедливост — засегнати са принципите на социалистическата демокрация. Стигнало се дотам, че работниците със слаб тип нервна дейност дори разстроили здравето си).

Опитът на преките ръководители, участвали в срещата, доказва, че е много важно отчитането и оценката на работата да става пак от колектива. Създадените бригади ни съвети в колоната (бригадата) на Цоньо Антонов е смяната на Васил Хаджисавов са оказали органи с голямо възпитателно въздействие. В колоната съвет в колоната на Антонов влизат локомотивният инструктор, бригадирът, партийният отговорник, профгрупорът, секретарят на Комсомола, машинист-инструкторите, които работят на обществените пачаля и членове на колоната, избрани от колектива. Съветът се занимава с образоването на индивидуалната работна заплата на всеки член на бригадата. През месеца се правят контролни проверки, наблюдава се работата, резултатите

се обобщават и се прави оценка за качеството — много добър, удовлетворителен, лош. Това се приема от работниците за справедливо, а всъщност е самоконтрол. А бригадирът съвет към смяна „А“ в Завода за амбалаж в Стражица, които 7 члена съвет са утвърдени от колектива чрез избор, докладва в края на всеки месец за изпълнението на плана, набелязва мероприятия за следващия месец, определя наградите и наказанията.

А когато колективът не е на прав път? На ли трябва да му се наложи външно решение?

ВТОРИЯТ ПРИНЦИП: не да се налага, а да се убеждава е нужно.

Това значи колективът да се стреми към поставената цел — такава е мнението на Васил Хаджисавов. За да разберат хората му предимствата на вътрешностопанската сметка, той извършил огромна политическа работа. Оказал плакати, на които красноречиво написали колко струва една минута работно време на всяка машина. На две партийни събрания главният счетоводител и завеждащият от дел „ТРЗ“ разясни механизма на вътрешностопанската сметка. Последващо събрание на профорганизацията, след това на смяната. Резултатите сега са радващи. Цоньо Антонов признава, че най-труд

ният му ден бил, когато трябвало да убеди бригадата да работят по почивна на Николай Лунин. Имаше резултат — споделя той. Наложило се Мария Великова да защити една от работниците, която закъснявала, правела самоотличия и колективът не я искал. Съгласили се с нея, застъпничеството оказало огромно възпитателно въздействие на младото момиче.

ТРЕТИЯТ, МНОГО ВАЖЕН ПРИНЦИП, който изключително влияе върху социално-психологическия климат, е индивидуалният подход към всеки чл.

Цоньо Антонов не прилага уравниловка в отношенията си към хората — ако на един може да повиши тон, за друг това е недопустимо. Васил Хаджисавов знае кой има учения или болел, кой е материално по-затруднен, кой какво то тревожи и според това определя изискванията за деня. „Когато дойде нов човек, посрещам го с усмивка. Дори и да срещна, никога не се нахвърлям върху работниците“ — за това отношение Мария Великова получава в своята внимание и общ. За добрия климат в нейната бригада много помагало наставничеството.

За да се подобри социално-психологическият климат, от който пряко зависи производителността на труда,

„ПОГЛЕД“ И „БОРБА“ ПРЕДЛАГАТ:

1. Министерството на енергетиката внимателно да преразгледа системата си за отпускане на електроенергия за електроизте.
2. ЦС на БПС със съдействието на научни работници да разработи национална програма за обучение на преките ръководители. Да се привлече за по-активна работа Дружеството за разпространение на научни знания „Г. Кирков“.
3. „Профиздат“ да обобщи и издаде опита на най-добрите преки ръководители. Освен това да се започне издаването на „Наръчник на прекия ръководител“, в който да се осветляват някои въпроси на психологията и физиологията на труда, педагогиката, да се дават съвети по трудовоправни въпроси.
4. Към фонд „Работна заплата“ да се оформи фонд „Допълнително материално стимулиране“, който да се предостави на преките ръководители, за да могат те по-ефективно, по-гъвкаво да прилагат посочените като възпитателна мярка!

Материалите от срещата подготви
Тана ТОДОРОВА
Снимки Иван РУСКОВ

Песента сближава хората

С представителния смесен хор „Царевец“ във Великобритания

Предлагане от бр. 101

Отговорниците на нашата група — мисис Филби и мисис и мистър Лойд, се бяха погрижили да информират в писмена форма домакините ни за някои наши прояви в „Интертай“, за страната ни и за най-често употребяваните думи и характеристики изрази в българския език. И каква беше изненадата ни, когато още първата вечер те ни поканиха — на български език — на разходка в едно от малките градчета на крайбрежията на Северно море. И така, макар и твърде то море извика мили спомени за нашето слънчево Черноморие, което бе добре на вестно и на гостоприемните

ни домакини)...

Накратко: сутрин в осем зените ни автобус с емблемата на „Интертай“ и с неизменните усмивки на нашите водачи, за които вече ста на дума, ни събраха от уловните спирки, за да ни доведат за почивка вечерта по същото време. Цел — 12 часа на крак — в Политехниката (в търсене на зала за репетиции), в Таунхол — зад кулисите, на сцената, на третия балкон, сред най-възторжената публика, в бара, отреден за участниците в състезанията, където пред два телевизора се очакваше крайният резултат от класирането... Един час, не повече, обед в стола, където можеш да влезеш в контакт с

някои от другите състезатели или, ако си по-сръчен, да откраднеш някоя минута за снимка — а с „жив шотландец“ с къса полчица, а с приятелите от хора. А ако пък в тези мигове успееш да се добереш до отрупания с многобройни ангажменти, далеч надхвърлящи задачите му на преводач Спас Николов, и ако си малко повече от необходимото съобразителен, можеш да си осигуриш на едно личен кратък благодарствено писмо на английски, което ще връчиш на любезните домакини вечерта, когато те изпращат. Но кой ти мисли от първия ден за раздяла... Пред нас са четири дни, в три от които трябва да защитим името на нашата само-



дейна корова професия, т. е. да се явим пет пъти на концерт и един път на концерт — впоследствие се оказа, че трябва да пеем на сцената още три пъти! Изобщо, без да подценяваме конкурентите си (както ти подценяване, тук е отново състезание със стария си съперник от Лангтолен — английският „Ридинг

феникс хор“, с хора на Меомфонича пачаля...), трябва да докажем, че ние, българите, ще си изпеем песните и то не как да е...

III. ДНЕВНИК НА СЪСТЕЗАНИЯТА

За удобство на читателя бележките за участието ни в конкурс са били поднесени в хронологичен ред. Затова ще имат вид на дневник, че то начало бе сложено в

ЧЕТВЪРТЪК, 27 ЮЛИ

Предварително прослушване за фолклорните състави. Заедно с още 25 хора от 18 страни в тази категория ние ще пеем за изпълняването на осем състава, които на следващия ден ще продължат борбата за призовите места. В 18 часа журито съобщава резултата. Хор „Царевец“, Велико Търново, България, тържествено обявява председателстване, а между първите...

ПЕТЪК, 28 ЮЛИ

Журито, което следи внимателно партитурите на българските песни, някак по средата на второто изпълнение се убеждава, че е излизал певецът му. България пее така, както и вече — точно и вярно. Само че вече е повече самочувствие.

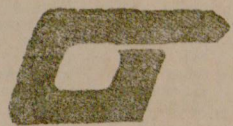
В първите секунди след на шето изпълнение залата е притихнала. За да последва взрив от възторжения аплодисменти. Публиката е респектирана. А малко преди да съобщи резултатите от състезанието, Гуни Джонс от Великобритания възторжено възкликва: „Българският хор звучи със сила, която възбужда

чисто физическо възбуждане, действа като удар на чум между очите — изключително възбуждащо! Бяхме просто като изхвърлени от столовете. Но това не намалява удоволствието ни — напротив, ефектът бе неповторим. Чувствахме се националната самоличност на хористите, които ни поднесоха не само красота на изпълнението, но и автентичен стил, български колорит и аромат.“

И все пак музиката, на която най-много залагахме, ни донесе втората награда в тази категория. Може би лош шанс... Защото един английски хор спечели една точка повече от нас? Но тук не ставаше дума за точката, дори не и толкова за мястото между наградите, а за оценката. След толкова несдържани възторзи не беше ли малко несправедливо?

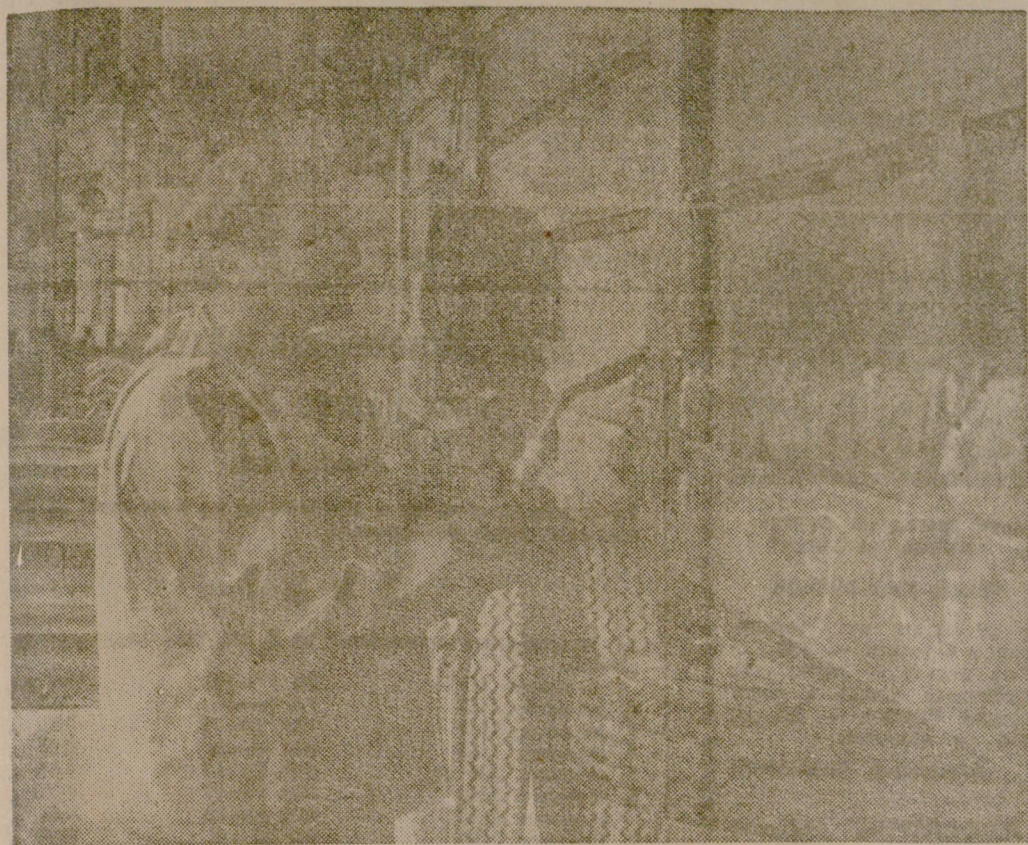
Мидълтън —
Велико Търново

Мария КАЧАКОВА
(Следва)



Завод за ремаркета — Елена

С мисъл за бъдещето



Заварчикът Никола Георгиев е един от най-добрите производственици в цеха за производство на 12-тонни ремаркета.

След Националната партийна конференция пред колектива на завода беше поставена задача през периода 1978 — 1980 г. с насрещния план, чрез усъвършенстване на социалистическата организация на труда и подобряване на плановете ръководство, чистата продукция да нарасне над предвиденото по плана чрез средногодишно намаляване на материалните разходи с 5 на сто, обществена производителност да се увеличи с 4 на сто и използването на основните фондове да се подобри с 10 на сто.

Разяснителната работа, откритите партийни събрания, партийните поръчения, нагледната агитация са подчинени на една цел — тази задача да стигне до всеки човек — в завода, в бригадата, в цеха.

Първите резултати вече са налице. Колективът изпълнява досега производствения си план, ще изпрати с предизпълнение и осеммесечното.

Сега грижа на ръководството на предприятието е да се осъществи на практика новият подход в планирането. На работниците се отглежда ролята не само на изпълнители, но и на съставители на инженерния проект и плана за социално-икономическото развитие на колектива. Партийното, административното профсъюзното и комсомолско ръководство излязоха с обръщение към всички работници и специалисти в завода за разкриване и използване на наличните резерви, за съставяне на реален и напрегнат насрещен план. В отговор на това обръщение постъпиха повече от 280 предложения на работници и специалисти.

Освен към анализиране и извършване на прегледа на материалните и трудовите разходи норми заводският партийен комитет и стопанското ръководство насочиха вниманието на всички специалисти към подобряване на брига-

дната организация на производството като отправна точка за усъвършенстване на социалистическата организация на труда. Наред с подготовката за създаване на комплексни бригади се извършват проучвания и подготовка за прилагане на съветските почини: „Да работим без изоставящи бригади, участъци и цехове“ и „В труда и живота — колективно“.

Потребността от издигане на по-високо ниво на производствения процес активизира усилията на специалистите в намирането на най-добрия път за решаване на стратегическата задача на петлестката. Колективът на Завода за ремаркета уверено върви по нов път, влага всичките си сили и умения в изпълнение на големите задачи, които стоят пред него. Гаранция за успеха е създадената в предприятието съзидателна атмосфера за изпълнение на решенията на Единнадесетия конгрес на БКП и Националната партийна конференция.



Месокомбинат „Родоп“ — Велико Търново

носител на орден „Червено знаме на труда“

ВИСОКОТО КАЧЕСТВО-ПЪРВА ГРИЖА

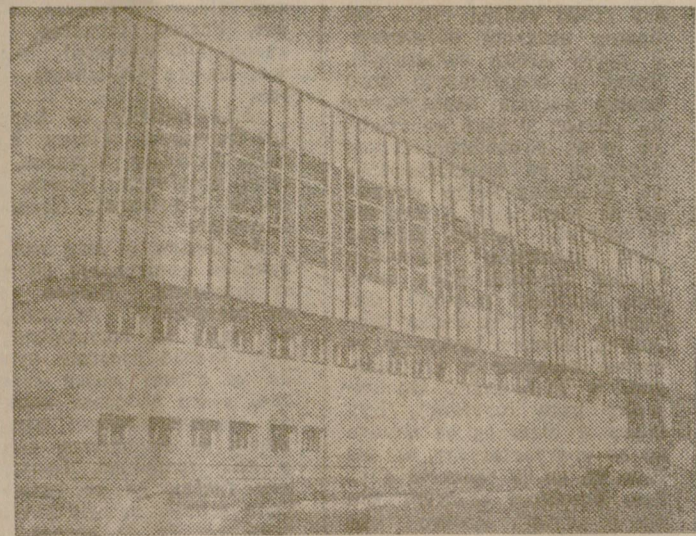
Така можем да определим посоката, в която са съсредоточени усилията на колектива, известен в цялата страна с отличните вкусови качества на своята продукция. Зашто съвсем заслужено тази година свинската луканка и деликатес „Велико Търново“ завоюваха отново държавна оценка „К“. Така е по традиция вече години наред.

На минали международни панаири в Пловдив златни медали са завоювали свинска луканка и роле „Трапезица“. Сега комбинатът отново участва в Пловдивския панаир с 15 вида колбаси и деликатеси и отново е кандидат за златен медал с едно от своите изделия.

През тази година влезе в експлоатация най-голямата

придобивка на работническия колектив по изпълнение на социалната програма — нова модерна битова сграда с бани, съблекални, библиотека и салон с 400 места.

Празника на свободата колективът ще посрещне с изпълнен план по всички показатели. В челните редици на социалистическото съревнование са членовете на бригадата за обезкостване на месо с ръководител Стоян Печикамъков. С чувство на изпълнен дълг ще манифестират своите успехи и 91 ударници, 14 най-добри в професията, 38 отличници на Министърството на земеделието и хранителната промишленост, както и орденосиците Мария на Геновска, Иван Добрев, Димитър Никифоров, Стоян Печикамъков и др.



Новата битова сграда на месокомбинат „Родоп“, която предлага отлични условия за отдих след напрегнатия работен ден.



Деликатесите — гордостта на месокомбинат „Родоп“ — и тази година кандидати за златен медал на Пловдивския панаир.

ПРОДАВАМ 60 кози по избор и 5 пръча, с. Емен, Велкотърновски — Цаню Иванов Шопов.

ПРОДАВАМ „Рено 8“. Справка с. Горна Липница — Мико Георгиев.

ПРОДАВАМ „ВАЗ 2106“ — нов, спешно, гр. Г. Орховец, ул. „Родоп“ № 14 — Красимир Ковачев.

Завод за велпапе и амбалаж — Стражица

Всеотдаен труд пред Празника на свободата

Дейността на много предприятия е немислима без производството на Завода за велпапе и амбалаж в Стражица. Предприемното производство велпапе и всички видове транспортни опаковки от този материал като удовлетворява около 20 на сто от нуждите на страната. На неговата продукция различат подразделенията на „Булгарплед“, „Винпром“, „Местна промишленост“, СХК „Свилоза“, ЗГТ „Металургия“ и още десетки предприятия. И колективът се стреми да отговори на непрекъснато растящото потребителско търсене. Планът за седеммесечното е изпълнен като над предвиденото са произведени 286 т велпапе. Презпълнение се очаква и за осеммесечното.

С най-голям принос за успеха са челните производствени единици, първенците. А в Завода за велпапе и амбалаж те не са малко — в амбалажното производство смяната на Минчо Владков, на велпапашината смените на Ангел Добрев и Пенчо Петков. Не може да не се спомене и цехът за ширпотреб с ръководител Дяко Тошев, където около 40 души изработват много търсените на вътрешния пазар нестандартни кутии. Особено добри резултати постига подразделението на цеха в с. Мирово, с ръ-



ководител Генчо Василев. С дял за успехите са и рационализаторите в предприятието, сред които се открояват инж. Петко Стоянов, инж. Тодор Тодоров, Георги Добрев, Нейко Стефанов. Така по дело са подобрението на лепилната инсталация, на почти всички машини. Много добре работи и клубът за ТНТМ.

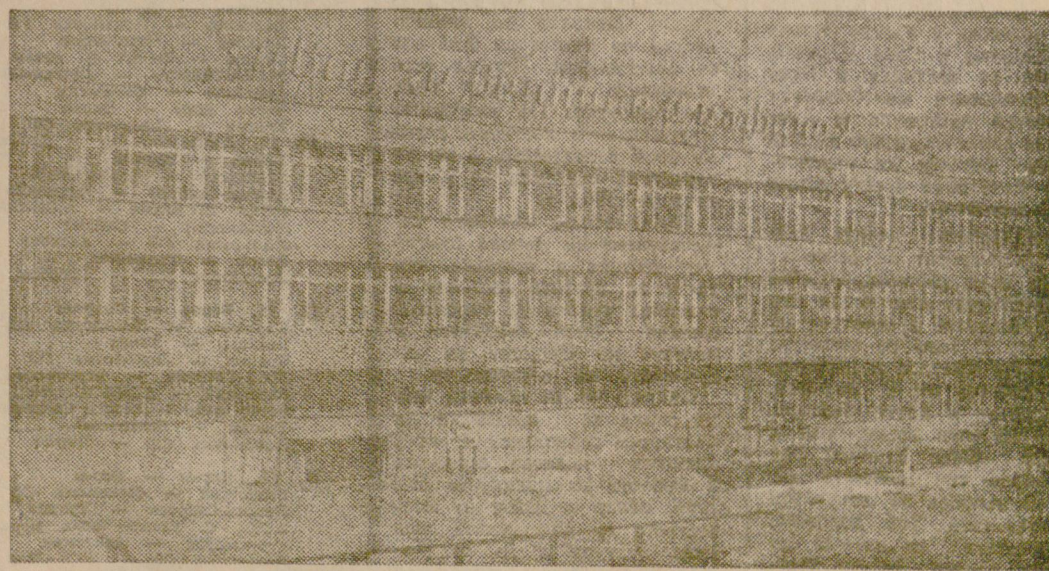
Десетки са и индивидуалните първенци в социалистическото съревнование: Мария Дончева, Христо Давидков, Атанаска Паунова, Цанка Дончева, Йордан Рачев и др. Петима производственици са отличници на Министерството на химията, а двама на Министерството на горите и горската промишленост. Нов израз на признанието на всеотдайния труд на хората ще

бъде направането в дните преди 9 септември на петима човека от завода с Влак на дружбата в СССР и на други трима комсомолци на екскурзия във великата съветска страна.

Ръководството на предприятието е направило и прави много за подобряване на битовите условия. Край с. Мирово заводът разполага с добре развито помощно стопанство — веленчукова градина и 3 язовира, където се ловят риба за стола и за продажба на населението. Там хората могат да почиват, да спортуват. Завършват се 10 бунгала, които ще се ползват от колективна на завода, местна ста се облагоуждава и в перспектива това място ще се превърне в красив кът за отдих на дената на работниците и служителите.

Много се прави за организиране почивката на колектива. Само тази година в наетите от предприятието квартири в Минурин, Вършец, Хишаря и Наречен са почивали 120 души.

За грижите хората се отплащат с упорит и всеотдаен труд. Стремимеят на целия колектив през тези дни е да посрещне Празника на свободата с достойни дела, с нови трудови победи. Постигнато досега говори, че той ще се увенчае с успех.



Завод за телевизори и радиоприемници —

Велико Търново

Творци на техническия прогрес

Така можем да наречем всички членове на колектива в едно от младите предприятия на старопрестолния град. Зашто преди да бъде произведена сложната радио- и телевизионна апаратура, предизвикана да внася уют и добро настроение във всеки дом, тя най-напред добива своите високи качества, равнява се по най-добрите световни образци на чертежните маси, при експерименталните модели. И прави чест на специалитите от завода, че цялата продукция, която тръгва към потребителите, от светлите, просторни цехове е с оценка „1“.

Производството върви с добри темпове и за седемте месеца на годината е произведена надпланова продукция за 260 000 лева. Но най-характерното за колектива е не прекъснатото обновяване номенклатурата на изделията в съответствие с нарасналите съвременни изисквания. Портативният телевизор „София-31“ е от тази година на конвейера, но вече са завоювани първите успехи при производството му. Нови са и приемниците „Соната“ и „Студио“, които също бързо усвоени, вече намират добър прием заедно с останалите свои „популярни“ от многообразното заводско производство не само на вътрешния пазар. Показателен е фактът, че за осемте месеца на годината планът за износ е изпълнен 130 на сто.

Заводът е традиционен участник в пловдивските международни изложения. Тази година на изложителството изложени ще бъдат предмети 22 изделия, между кои-

то телевизорите „София-21“, „София-22“ и „София-31“, радиоприемниците „Соната-2“, „Елица-1“ и „Елица-2“, стереограмофонът „Опал“, грамофоните „Оникс“ и „Топаз“, радиограмофоните „Токата“ и „Рапсодия-2“ и други.

Успешно се изпълнява и програмата за социалното развитие на колектива. Освен с модерна битова сграда заводът разполага с 60 апартамента за своите работници и служители. Тази година ще бъдат завършени още 14 ве домствени апартамента. Полагат се грижи и за пълноценната почивка на трудовите хора.

Първенците в труда са най-ценният капитал на предприятието. Невъзможно е да изброим всички, но най-голям дял за успехите на завода имат бригадата „Настройка“ с ръководител Добрич Добрев, бригадата с ръководител Георги Дончев от цех „Радиопроизводство“, младежката бригада „П. Пенев“ с ръководител Михаил Михайлов от цех „Телевизия“. Постоянни първенци в социалистическото съревнование са цеховете „Покрития“ и „Телевизия“ с началници инженерите Николай Николов и Емил Петков.

С чувство на изпълнен дълг ще посрещнат Празника на свободата и 22-та орденосици, между които са Вера Цанева, Мария Лазарова, Христо Скипаров, Цанка Деведжиева, Елена Александрова, както и най-добрият рационализатор Иван Балъков, чието предложение за подобряване на производството е с икономически ефект 17 500 лв.



