



Борба

ОРГАН НА ОКРЪЖНИЯ КОМИТЕТ НА БКП.

ОНС И ОК НА ОТЕЧЕСТВЕННИЯ ФРОНТ
Велико Търново

Година XXXV

1977

НОЕМВРИ

17

Четвъртък

Вестникът е основан
през 1943 година

Брой 136 3971)

Цена 3 стотинки

ДЕВИЗЪТ НА ПЕТИЛЕТКАТА И ПРЕКИЯТ РЪКОВОДИТЕЛ

Иван ЗЛАТЕВ
председател на Окръжния съвет на Българските профсъюзи

Богданов — Горна Оряховица. Ташо Цонев — Велико Търново, Иван Колев — Павликени и др., които работят по метода на съветския бригадир Николай Злобин.

Много примери могат да се посочат за работата на преките ръководители в борбата за ефективно оползотворяване на работната сила, за рационално използване на суровините, материалите и енергията, за внедряване научно-технически прогрес непосредствено в производството, по участието им в организацията на социалистическото съревнование и др.

Болшинството от мастоисторите, бригадирите, сменните ръководители, началниците на цехове и участъци считат за свой дълг не само изпълнението на плана, а и не по-малко сложната и отговорна функция на възпитатели на трудовия колектив, за изграждане на здрав социално-психологически климат в колектива. Голяма е възпитателната работа на наставниците.

Бюрото на Окръжния комитет на БКП подготвя нова среща с преките ръководители. На нея ще се направи преценка на изпълнението на решението от преди три години, ще се поставят задачите във връзка с изпълнението на предначертанията на Единия десетия конгрес и Юлския пленум на ЦК на БКП — борбата за високо качество и ефективност. Пред очите на материалното производство в окръга стоят големи задачи и те изискват да се дават вниманието към преките ръководители, от една страна, и на самите преки ръководители към организацията на производството и възпитанието на колектива, от друга.

В какви главни направления са изискванията към преките ръководители?

— Той трябва да притежава политически качества. Да познава, да разбира партийната и държавната политика. Да бъде нейна пропаганда и организатор на масите в борбата за практическото провеждане на тази политика.

— Да познава икономика

та на производството, да има макар елементарни икономически знания, за да може да организира изпълнението на плановите на основата на използването предимствата на научната организация на производството и труда. Трябва да участва активно в разработването и изпълнението на инженерните решения и новите технологии. Да умее да организира, контролира и да отговаря за производствения, технологичния и трудовия процес и да осигурява ритмично изпълнение на графиките.

— Трябва да изпълнява и функцията на възпитател на колектива. Двете понятия „Пряк ръководител на производството“ и „Възпитател“ са неделими едно от друго, защото азбуката на управлението се заключава преди всичко в уменията на ръководителя да се опира на хората. С тях той има непосредствена връзка всеки ден. А от съзнателността на отделния работник, на колектива като цяло зависи ефективността на самата работа. Със своите дела, с поведението си, с примера си трябва да формира ново съзнание на хората към труда, към социалистическата собственост, към обществените интереси. Той трябва да бъде носител на комунистическа нравственост и морал. С възпитателната функция на прекия ръководител е свързана и инициативата за разпространяване почина на съветския бригадир Степан Витченко за наставничество над младите работници.

— Прекият ръководител трябва да осъществява и социални мероприятия, за да облекчава труда, да участва в разработването на социалния план за развитието на бригадата, цеха, участъка. Да полага грижи за охраната на труда, за осигуряване и на други социални придобивки — жилища, детски заведения и други.

Следователно прекият ръководител не е просто изпълнител и не всеки може да бъде пряк ръководител. Оттук произтича задачата за правлен подбор, излизане и подготовка на тези кадри, за да изпълняват успешно своите функции.

Окръжният съвет на БКП, неговите органи и организации разбират своята отговорност за повишаване ролята на преките ръководители, те бележат и провеждат допълнителни мерки за изпълнението на тази партийна задача.

Право на доверие



Когато преди шест години в Локомотивно депо — Горна Оряховица се създаде нова производствена единица — колона на електрическите моторвагонни влакове, никакъв съвсем естествено неин ръководител стана младият комунист Цоню Антонов. Към многобройните задължения на локомотивния инструктор, за върнал се неотдавна от курсове за преквалификация в Рига и Воронеж, се прибави грижата и отговорността за 12 електрички и 45 човека — на различно професионално ниво, с различни интереси и характери. Някои от тях — съвсем млади-млади момчета, други — почти на възраст на баща му... Ще може ли да ги „овладее“ бившото чираче, което някога посрещаше и изпращаше влаковете на джлулската гара и завиващите на осаждените машинисти на „жките парни локомотиви“? Вярно, зад гърба си младият човек имаше солиден професионален и организационен опит. Та нали бе локомотивен машинист в най-трудния железничарски участък — гара Плячковици, а след това комсомолски секретар в Локомотивното депо. Вярно е също, че железничарите са хора точни, дисциплинирани, изпълнителни. Но са дисциплина ли е нужна, за да вървят влаковете по разписание, без аварии и катастрофи?

„За един ръководител е важно преди всичко да опознае хората, с които работи, и то не само техните професионални възможности, квалификации, а и личните им качества — характер, емоционална и психическа устойчивост. Едва тогава ще може да подхожда индивидуално към всеки член на колектива, защото ако на един човек да повдигнеш тон, на друг не бива. Дори и когато някой сериозно срещи, дължен съм да паза авторитета му, без грубости и оскорбления, вниквайки в неговите мотиви, материално да анализирам поведението му, да открива причината за пропуските в работата му. Понякога тя е съвсем лична, но нали именно от нас зависи спокойствието на работното място зависи животът на

толкова много хора. Имаме ли тогава право да допускаме брак в работата си?“

Отговорът на този въпрос всъщност решава проблема за качеството на работата на членовете на колоната. И студентът-заочник в Свищовския висш финансово-стопански институт с охота обяснява механизма на закона за качеството в професията на локомотивния машинист, което тук се проявява в момента на „производството“.

„Починът на локомотивния машинист от Новосибирското депо Николай Лукин у нас бе „на мода“ още в следващите години. Естествено, ние вложихме нов елемент в него — за колективно стопанисване на 12-те возила и поехме задължението бригадите сами да извършват ремонтите. Поработихме и успяхме. Тогава обещахме да заведем междуремонтния пробег на една машина с 2500 км. Така и икономическите резултати са налице, а и чувството на отговорност към техниката се повиши. Благодарение на това усвоихме и почина на колегите от московското локомотивно депо „Г. Георгиу-Дж.“ за обществен контрол на работата в бригадите. Сега в нашата колона има повече от десет обществени инструктори. И по двата начина работим без материално стимулиране“.

Това означава, другарю Антонов, че ти, партийният пропагандист си успял в най-главното — да накараш хората да ти повярват, убо дил си ги знаещи, че има на твой свят ценности и добро дело, чиято стойност е неизмерима. Защото колко пари струва една работа, ако я вършиш само за пари? Че ако и ти работеше за пари, щеше ли да успееш да запазиш със своята професия 12-годишния си син, който сега обикаля електровозите със шото както ти някога парните локомотиви?

Често по време на дългите пътувания момчетата от колоната подхващат разговор за какво ли не. А ръководителят не бива да се остава — той трябва да знае най-много. Това означава да се усъвършенствува постоянно. Затова понякога и нощите му са толкова къси. Зато ва сега той, чеиридесетгодишният мъж с толкова много задължения, трябва да преодолява трудностите на математическите дисциплини в своя институт. Не за да получи „по-топло“ място след две години, когато получи диплом за икономист. А за да има още по-пълно право на доверието на своите 45 мъже. Да бъде винаги сред тях по дългите железни пътища.

Мария КАЧАКОВА

Открит е бюст-паметник на Енчо Стайков



Множество работници и граждани дойдоха във вторник по обяд в двора на машиностроителния комбинат „Енчо Стайков“ — Лясковец, за да вземат участие в тържествено откриване на бюст-паметника на патрона на предприемачеството. Присъстваха окръжните и градските ръководители, между които другарите Никола Василев, първи секретар на Окръжния комитет на БКП и Димитър Царов, председател на Окръжния народен съвет. Тук бяха и главният редактор на в. „Работническо дело“ Йордан Йотов, другарите Димитър Стойков и Йордан Костов, близки на Енчо Стайков и други. Митинга откри секретарят на комбинатския партийен комитет Васил Влаев. Доклад за живота и делото на изтъкнатия партиен деятел изнесе Стамо Павлов, първи секретар на ГК на БКП. Изпратена беше телеграма до ЦК на БКП.

— В този ноемврийски ден — започна словото си пър-

вият секретар на Окръжния комитет на БКП Никола Василев — тук ни събра един голям повод — откриването на бюст-паметника на видния деец на БКП, героя на Народна република България Енчо Стайков. Това събитие става в дните, когато цялото прогресивно човечество отбелязва 60-годишнината на Великата октомврийска социалистическа революция, открива нова ера пред човечеството.

Другарят Василев подчерта, че с откриването на паметника ние още веднъж се прекланяме пред светлата памет на Енчо Стайков, пред неговото голямо дело. Той бе пример във всяко отношение, пример ще остане и за следващите поколения. След това първият секретар на Окръжния комитет на Партията сие белия плащ и пред очите на хилядите присъстващи грейна със своята белота величественият паметник, пред който бяха положени много венци и букети цветя.

Н. РУСЕВ

Изпълнена годишна задача

Тази година трудовият колектив на завод „Елба“ в Елена чествува 30 години от създаването на своето предприятие. По този повод и в чест на 60-годишния юбилей на Великия октомври в за вода бе организирано масово социалистическо съревнование. Благодарение на трудова надпревара колективът вече изпълни годишния си план за общата промишлена продукция и основните качествени показатели.

До края на годината ще бъде произведена допълнителна продукция за 200 000 лева.

Йордан ПОПСИМЕОНОВ

Мляко над плана

Животновъдите от района на ТСК в Камен са в челни редици в АПК „Път към комунизма“ — Стражица. Годишният план за кравето мляко е изпълнен досега 96 на сто, а за изкупуването — 105 на сто.

Първи изпълниха годишната си програма кравферите

в Нова Върбовка и Паисий с ръководители Мария Рашкова и Божанка Иванова. До края на годината животновъдите ще предадат на родното стопанство десетки тонове мляко над плана.

Гинка ПЕНЕВА

Допълнително строителство

Напрегнати са дните до края на годината за бригадите от групата на техническия ръководител Крум Борисов към СМК „Промислено строителство“ — Велико Търново. Те изпълнява предсрочно общината си в чест на 60-годишния юбилей на Октом

ври, благодарение на което реализираха и годишната си строителна програма. До края на годината колективът ще извърши допълнително строително-монтажни работи за над 700 000 лева.

М. СТЕФАНОВ

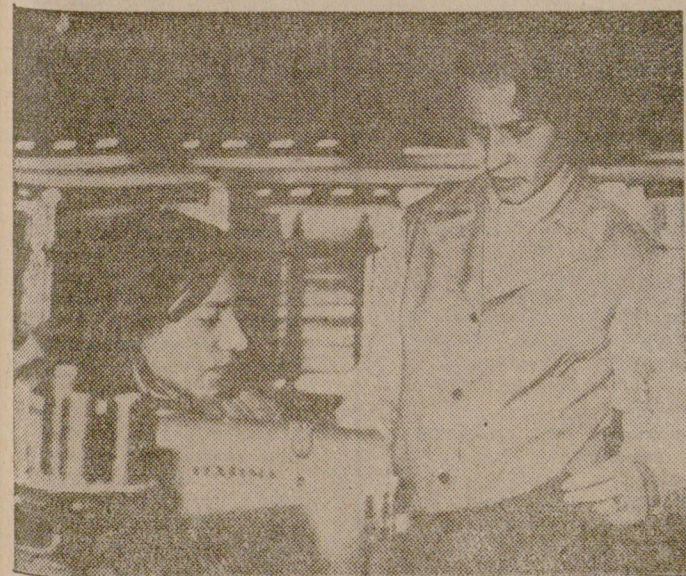
„Римска баня“ на великотърновска сцена

След „Шести юли“, спектакъл, който видяхме неотдавна и който ни върна в годините на Великата октомврийска социалистическа революция, във вторник драматичният състав на ДМТ „Константин Кисимов“ във Велико Търново поднесе на зрителите един спектакъл на съвременна тема. Втората за сезона постановка на съставомедията „Римска баня“ на Станислав Стратиев, е дело на гост-режисьора Станчо Станчев, художник — Кина

Петрова, гост, музика — Георги Занев. В спектакъла участвуват артистите Иван Евстатиев, Сава Димитров, Томаца Петева, Светослав Монева, Петър Петров, Борис Манчев, Стилиян Анастасов, Христо Цайков, Милен Колев, Рада Кристианова, Христо Серафимов, Любен Кирчев и Велислава Валентинова. На артистите бяха поднесени много цветя.

(Соб. инф.)

„Секретът“ на Атанаска Чернева



Атанаска Чернева отделя голямо внимание на работата с младите работници.

От този разговор на Атанаска Чернева и Тотка Генчева чуха се няколко реплики. Както винаги едната беше по-сдържана, другата по-разпадена. Става дума за една работница, която не изпълнява тихо разпореждане — нещо, което и друг път се случвало. Решението, което взеха двете работнички, носеше белега на зрелостта — още веднъж да поговорят с нея. Но не в началото на работния ден — това ще намали производителността й днес, ще намали качеството на работата й. И не съвсем в края — „я къщи в чакане малко дете, съпруг, жената не бива да си отива потисната от работа“.

„И все пак тя сериозно трябва да се замисли — това е важно не само за производството, а и за самата нея като човек“ — приключи разговора груповата майсторка Атанаска Чернева и тръгна към своя нов ден. Тя трябва още веднъж да прегледа петте монтажни и подготвителни бригади — дали имат всички необходими спомогателни материали: конци, копчета, ципове, корсале. Трябва да проследи работните места и ако някоя работничка

отсъства, заедно с бригадир, технолога и окръжните лица да намери оптималното разрешаване на ситуацията. А после трябва още да прегледа ритмичността във веригата — да не би някъде в работния процес да се получи задръжка; да види на място качеството; да се срещне с най-младите от комсомолската бригада. Там момичетата са само от три-четири месеца. Още когато бяха на производствена практика (те дойдоха от СПТУ по Комунално-битови услуги) от тях сформираха самостоятелни бригади. Едната остана в нейната смяна. Когато те започнаха самостоятелна работа, бяха сравнително спокойни за тях.

Разбира се, и тук не мина без трудности, без усилия от страна на Атанаска и другите. Планираните поли напори мер превърлиха от петта в деветта комсомолска бригада. Манипулациите „вталяване на плисето“ изисква много опитност. Начина на вталяването може да покаже и аз, и техчологът, и бригадирът — казва сега Атанаска. — Но искахме момичетата още в нача

лото да се запознаят с организацията на работното място — и за да се използва максимално времето, и за да бъде качеството на висота. Сложна манипулация, тежък график — 210 бройки във веригата. Времето се още по-дълбоко оазис брътина на малото чело на груповата майсторка — как да постигнем. И измислихме — най-добрата работничка на операцията, Мария Вълчева, създала при момичетата, за да им покаже на място майсторството си. „Смятахме, че в началото няма да достигат графика и обучихме три момичета“ — продължава Атанаска, докато се приближава към Стефка Лазарова. А тя повдига само за миг лице, срещат се над плисето очите на момичето и ръководителката, и тя, сдържаната, казва: „Браво, това е голям успех — ти първа и най-добре се справи. Нататък вече е лесно“.

Нататък вече е лесно — хубаво, когато може да се каже така. А когато новите работнички дори не са се докосвали до шев

Партийният комитет и преките ръководители

Публикуването на Постановление № 1 от 2. 1. 1974 г. на Централния комитет на Партията, Министерския съвет и Централния съвет на Българските професионални съюзи съвпадна с периода на количественото и качествено израстване на трудовия колектив на СХК „Свиленград“. Независимо от това, че постановлението реши благоприятно цял комплекс от въпроси, свързани със създаване на по-благоприятни възможности да се разгръщат творческите сили на преките ръководители, пред партийния комитет и първичните партийни организации стояха редица важни задачи. От тяхното правилно и бързо решаване зависеше подобряване на дейността на преките ръководители и изпълнението на всички задачи от трудовите колективи.

В партийния комитет правилно беше отчетен фактът, че формирането на силни и дееспособни трудови колективи е в пряка зависимост от положителните качества и предаността на преките ръководители. Ето защо както и преди, така и сега ние отдаваме изключително голямо внимание на подбора на преките ръководители. Издигането на майстора, началника на смяната, цеховия ръководител става след предварителни проучвания след като практически са проверени деловите и политическите им качества. Наситеността на колектива с кадри, притежаващи средно специално и висше образование, ни дава възможност да издигаме за преките ръководители най-добрите.

Правилно беше отчетено, че съвременният пряк ръководител едва ли ще бъде полезен, ако само знае, може, има специална квалификация и владее добре технологията. Наред с тези качества той следва да бъде политически деец, да умее да работи с хората, да ги сплотява, да е носител на новото. Това основно изискване не се разбираше добре от по-голямата част от преките ръководители. Много от тях разчитаха, че могат успешно да ръководят поверения им колектив със сухи заповеди и разпоредби. Веднага изникна барьерата между ръководител и колектив. Това наложи от страна на партийния комитет и партийните организации да се вземат мерки за премахване на възникналата бариера. Особено ценна беше намесата на партийните групи и партийните бюри и преди всичко личният пример на членовете на Партията. Комбинатският партийен комитет проведе няколко срещи с преките ръководители, на които се изясни необходимостта да държат с еднаква сила както на специалната си подготовка, така също и на политическия подход. В целулозния завод в продължение на две години началниците на смените участваха в семинари за политическа просвета, който се ръководеше от началника на завода. Ако в цеховете на другарите Вълко Вълков и Георги Кръстев, в смените на Иван Крумов, Любен Мушкова и редица други в най-трудните моменти имаше единство и разбирателство, то това се дължеше преди всичко на правилния политически усет и подход, който при тежките тези преките ръководители.

Периодическите оценки, които правим на преките ръководители в партийния комитет и в партийните бюри, се базират преди всичко на това, доколко оценяваният другар е овладял стила на политически деец, т. е. умее ли да работи с хората и да ги сплотява, носител ли е на комунистическия добродетел — сътрудничество, другарство, взаимомощност, достойнство, чест и пр.

Естествено най-голяма отговорност за състоянието на колектива в цеха, смяната и бригадата носят комунистите, партийните групи и организациите. Ето защо тяхната грижа е насочена за укрепване и издигане името и авторитета на низовите ръководни кадри. Нашият опит ни показва, че не може да има силна и сплотена колектив, ако начело на него не стои силен и авторитетен ръководител. Ръководейки се от това принципно изискване, партийният комитет и първичните партийни организации полагат системни грижи за издигане и възпитание на авторитетни ръководни кадри.

За да могат да решават с успех сложните задачи в производството се изисква от преките ръководители да бъдат високо квалифицирани специалисти, които добре да познават организацията, технологията и планирането на производството. В духа на това изискване по-специално разработена програма в системата на професионално учебния център в продължение на три години преките ръководители изучаваха проблемите, свързани с организацията, планирането и технологията на производството.

Наред с грижите за техническата квалификация на преките ръководители ние полагаме усилия да ги въоръжим с минимум управленчески и психологически познания. Ежегодно по специална програма се откъсват от производството за няколко дни провеждаме курсове с всички преките ръководители. Тук добре подготвени преподаватели от ВФСИ, педагози от средните училища, работници от ГК на Партията и специалисти от комбината започват преките ръководители с основните проблеми свързани с управленческата и организаторската дейност.

Особено при висок интензитет на работата лекциите и беседите, отнасящи се до по-висшаване педагогическите знания на преките ръководители. За да стане прекият ръководител истински организатор и възпитател на трудовия колектив са му необходими определени минимум от педагогически знания, умения, които той натрупва в процеса на житейския си опит, в курсовете и периодическите срещи и беседи с изтъкнати ръководни кадри и педагози.

Много и разнообразни са мероприятията, осъществявани с преките ръководители, но не всичко е извършено, поставено е само едно добро начало. Търпява предстои да се работи системно и организирано, за да се издигне ролята на прекият ръководител в производствения колектив като организатор и възпитател на трудовите кадри.

Иван ВЕЛИКОВ
секретар на комбинатския партийен комитет в СХК „Свиленград“
— Свиленград

МАВРИКОВСКИТЕ МАЙСТОРИ



Един от първенците в социалистическото съревнование през третото тримесечие, секционният майстор Тодор Станев от фабрика „В. Мавриков“ бе награден с випела на Полтавска област по случай 60-годишнината на Великия октомври

Снимка Иван РУСКОВ

Един солиден отряд от около осемдесет души са те, мавриковските секционни майстори. Зареден с достатъчно опит и знания, с неизчерпаема енергия да преодолява трудностите. Защото фабриката наистина е адресът на тези неколцина многомашиночници, изпратили петилетката далече преди да са изтекли и две години от нея. Но в същото време поради остра нужда от работници, а и не само това, предприятието ка то цяло тази година „куцаше“ в изпълнението на плана. По-недра обстановка се получи едва през октомври, когато производствената програма за месеца беше решена успешно. Естествено е за не благоприятните резултати майсторите да носят своя дял от вина, както и при постигнатите успехи в гърдите им да

напира законна гордост.

С тези мисли се озовах в профкомитета. Макар и с не много „продължителен стаж“ — Иванка Аврамова е едва от десетина месеца председател на фабричния профкомитет, тя има какво да сподели по работата с майсторите:

„Съревнованието сред секционните майстори се води отчита по няколко показателя — изпълнение на плана, постигане на качество над норматива и намаляване на брака под норматива, трудова и технологична дисциплина, оценка най-малко „добър“ по поддръжката културата на работното място... Съревнованието отчитаеме все ки месец, а удостояването със звания и награждаването става тримесечно. При отчитането на третото тримесечие със званието „Ударник“ бяха отличени Николай Христов и Иван Кабанов, секционни майстори от предавния цех, Атанас Канев, Тодор Станев, Минчо Аврамов, Атанас Алостов, Сотир Димитров, секционни майстори от тъкачния цех.

В резултат на обмяната на опит в Хасково и Пловдив тази година в тъкачния цех въведохме бригадната организация на труда. Бригадата обединява три-четири секции и създава възможност за вътрешна взаимозаменяемост, за поддръжане в движение на повече машини и постигане на по-голяма ефективност.

Със секционните майстори всяка година уреждаме семинари. Използуваме лектори от дружество „Георги Кирков“ и наши от фабриката. Изнасят се лекции по икономически, психологически, педагогически, трудово-правни въпроси, по безопасност и хигиена на труда.

Никак по-трудно потръгва разговорът с председателя на Съвета на майсторите Ганчо Митев. Специално за работата на съвета той е твърде лаконичен:

„При нас наистина има традиция. Много ни е трудно обаче да провеждаме общи мероприятия със секционните майстори. Може би ще трябва да

се направи така, че да се събират по смените.“

Самокритичността е хубаво нещо. Тя показва, че се чувстват неудовлетвореността. Въпреки двата месеца, които е прекарал в строителството, въпреки изпитанията, че и без намесата на съвета нещата си вървят по административна и профсъюзна линия. Очевидно е отстъплението от завоювани до преди година-две позиции. Тогава, когато имахме доста похвални прояви Съветът на майсторите. Ще ни се да върваме, че той отново ще се активизира.

Повече неща имаше да сподели Ганчо Митев за работата си като секционен майстор. Неговата секция от четиридесет стана е изцяло заредена с артикула „Минзухар“. А това е твърде капризна материя. Още четири секции имат „уловостивност“ да го тъкат, но само по четири стана. И имат възможност да компенсират с останалите артикули. Защото проблемът с „Минзухар“ е качеството, а това е въпрос, който е най-важният и не може да не тревожи. Какво показват по-конкретно отчетите ли?

— Ами при норма 72 на сто първо качество постигаме около 66 на сто — отвърля майсторът и бърза да добави: — Но бяхме още по-зле в началото, когато се движехме с минус 15—17 процента.

Не, трудно му е да обещава, но наистина ще трябва да се положат усилия за достигане в най-скоро време на норматива.

И ето ни в тъкачния цех. Този път не заради тъкачката, а при секционния майстор, който е не само между първенците и за третото тримесечие, но заслужил честта да получи випела на Полтавска област в чест на 60-годишнината на Великия октомври. Майсторът Тодор Станев е в секцията на Иванка Станева, която първа във фабриката изпълни петилетния план.

След въвеждането на новата организация на труда Тодор Станев работи в секцията с тъкачка и половината. Естествено, проблемите не липсват, след като четиридесетте стана се зареждат с три различни артикула. Не е аптекарска везна, че да се направи прецизно разпределение — покая едната се понатоваря за сметка на другата, обаче не се издържана, за да крачат все в първите редци. И успяват вече толкова време.

Удоволствие е да разговаряш с човек, който добре си разбира от работата. И уж се мисли да те убеди, че всичко при тях е както при другите, а ти чувствуваш мимичката разлика, дошла с осемна десетте години познание с машините. И любов към тях, за да са послушни. А най-вече отношението към хората, с които работи — коректно, внимателно, другарско. Че ако има да решава някакви проблеми с тях, то това в никакъв случай не е пошленатият тон. От такъв ръководител нито ще чуеш лоша дума за тези, с които работи, нито пък те могат да си изкривят душата.

— Добре си гледа работата майсторът и винаги изпълнява плана — с топлата се отзова възвръщаната вече Фатма Ахмедова, майсторка към секцията. — Никого не се е карал на когото и да било.

А има може да бъде иначе при него, комуниста, партийния групов отговорник? Преди всичко личният пример, а след това — добри и трайни резултати.

Найден МИНКОВ

Ангел Донеv

В момента е технически ръководител на най-големия обект на СМК — Общостроително предприятие — Павликени — „Разширението на Комбината за амбалаж“. В строителството на града и района работи от 1959 година. Комунист-строител Ангел Донеv е носител на златната значка с лика на майстор Кольо Фичето, на „Народен орден на труда“ — златен и на „Медал за трудово отличие“.

— Според моето скромно мнение много са подизпълнителите, които вземат участие в изграждането на обектите и в строителството вобще. Това затруднява извършването много всеки технически ръководител, в това число и мене. Затова всички, свързани с изграждането на каквото и да е обект, трябва да се предвижда и съобразява със следващите месеци. Ако в това отношение съм постигнал такива успехи, то се дължи преди всичко на дългогодишната ми практика и старание то ми да се разбирам с хората, да работя със строители, чувстващи професията си като призвание.

Например, когато преди много години дойдох на работа в Павликени, с мене дойде и едно ядро от работници, което сега мога да кажа без преувеличение, дава облик на много строителни площи. Един от тях е и Иван Колев. Той първи заработи по метода на знатия съветски строителен бригадир Николай Злобин. Правил съм всичко възможно „да се допълвам“ с хората, които са край мене. Да се мисли, че това е леко, е неправилно. Не искам да обижам никой колега, но аз се стремя да наглед да бъда на обекта най-малко половин час преди да дойдат работниците и всички останали. Обичам през целия работен ден да бъда между тях. Приятно ми е, когато вечер остана след тях, за да направя равновесие на постигнатото, да видя какви ни чака на следващия ден. Убеден съм, че ако повече ръководители „по-често са на обекта, на най-тежките“ и най-„горещите“ места много строително-монтажни работи ще бъдат извършвани не само по-наревно, но и с по-голямо качество...

До това заключение не съм дошъл изведнъж. Аз имам възможност да работя на много обекти и с много работници и ръководители. Например, четиримесечната ми школа като четен командир на жп линия „Перник—Волуяк“ през 1949 година. По-късно и като помощник-технически ръководител при изграждането на няколко язовира. Тогава ние много се учехме един от друг и си помагавме „искрено“. И тогава трудностите не бяха по-малки... Но с дисциплина и с осъзнатото чувство за дълг пред обществото преодолявахме всичко. Но това, според мене, е едната страна на нашата работа. Другата, която не е по-малка, е да не се мисли за напускане на предпочитаната работа, в която кретен случай строителството.

В това се уверих при изграждането на много жилищни обекти, на редицата заводи — за телени изделия в Сухиндол, за плодови сокове в Павликени, на керамичния в Бутково... Така е и сега на Комбината за амбалаж, където напрежението с всеки изминат ден се засилва.

Традициите ще бъдат продължени



Направили Косю Иванов ръководител на смяна във филтративна стация. Трудно му било докато навлезе в новата работа. Няма опит. Но в Захарния комбинат в Горна Оряховица има традиция — най-добрите поемат шефство над всеки нов пряк ръководител. Дни наред Михаил Филчев, ръководител на отдел „Суварина“ в Захарната фабрика, оставал заедно с Косю след свършването на дневната смяна, показвал му, учел го да организира работата на хората. Под шефството на Михаил Филчев са израсли като преките ръководители и Ангел Бодурков, майстор на смяна, и Мария Тодоров, старши апаратчик на дифузии кули. Така в Захарния комбинат помагат на новите ръководители за опознаване на работата — най-важното според Филчев условие за квалификацията „добър“ или „лош“ пряк ръководител.

Разбира се, отличното познание на работата е главно, но не единственото условие изискванията на ръководителя да се не само запознали, а и дълбоко осъзнават необходимостта за членовете на колектива. Мария Славчева, сменен майстор в локмунния отдел на Бонбонената фабрика изказа задоволството си от жените в отдела. Елисавета Николова, сменен

майстор във вафления цех, ме покани на разговор с колектива. Стефка Лалова, сменен майстор в същия цех, разказа за добрата атмосфера в бригадата „Гинка Маркова“. Михаил Филчев счита, че има късмет — работи с добри, съзнателни хора, на които винаги воже да разчита. Но само „късмет“ ли имат тези ръководители? Добрият социално-психологически климат е резултат и от техния усет, от любовта им към хората, с които работят всеки ден. С тях ги свързват не само служебни задължения, а и приятелски чувства. Но за създаването на добра атмосфера в бригадата, в участъка, в цеха са необходими и знания — по трудово-правни въпроси за правилно вземане на решение при всяка възникнала в колектива ситуация; по охраната на труда за предпазване от трудови злополуки; по психология за запознаване с проблемите на трудовия колектив, за педагогическото съдействие при възпитанието съобразно характера на работника. При обучението на преките ръководители от комбината съществуват отколешни традиции. Периодично преките ръководители се събират за лекция. Изслушават я с интерес — наученото помага в пряката им работа. Когато лекторът

свърши, започва диалог с ръководството на комбината, от който и двете страни имат полза. Предложенията на преките ръководители се записват в тетрадка. На някои от тях веднага се дава отговор. Останалите се заведжат на отчет от профкомитета — негово задължение е да задвижава работата по предложенията, записани в тетрадката. Такива предложения се правят и на друг вид срещи — с преките ръководители в отделните фабрики за решаване на проблемите по организацията на производството. От Захарната фабрика например искали да се подобри качеството на наливника — правилното противичане на технологичния процес сега се затруднява. Резултатът: въпросът е включен в инженерния проект и ще се реши с разкриването на нова карьера. А това е само едно от многото предложения, направено на тия срещи.

С традициите в работата на Съвета на майстора от 7 преките ръководители — най-добрите от всяка фабрика: срещи с ръководството, шефство над нови преките ръководители, тържествено връчване на работническите книжки на новопостъпилите. Преди време ходили във фабрика „Слънце“ в Стара Загора на обмяна на опит. Харесал им

клубът, в който преките ръководители обменяли опит. Там въпросите до ръководството се поставяли чрез председателя на Съвета на майстора след предварителното им обсъждане. И председателят на Съвета на майстора в комбината Михаил Филчев поканил техния председател, героя на социалистическия труд Байо Баев, ръководител на цех, да дойде в Горна Оряховица. Хубави неща научили преките ръководители от срещата с него. Ето защо Михаил Филчев е малко критичен към работата на Съвета на майстора — трябва да има клуб, да се изготви график за срещите с ръководството, и най-важното — да се търсят начини за въздействие още по-активно на преките ръководители, които не изпълняват както трябва задълженията си, закъсняват за работа. Може би това ще стане след завършване ремонта на салона. От тази година Съветът на майстора е секция за работа с преките ръководители към Клуба на чепника в комбината. В програмата му има мероприятия за работа с преките ръководители, за вечерни-портрети, за популяризиране на добрия опит. А това е гаранция, че добрите традиции ще бъдат продължени.

Таня ТОДОРОВА

„Секретът“ на Атанаска Чернева

От 1 стр.

на машина? Соня Иванова и Камелия Манева дойдох направи от гимназията. Посрещна ги Атанаска — все така спокойна, тиха: „Абе, ти не можеш ли да повиниш тон?“. Заведя ги пред автоматите за бродерия. Не пока за нетърпение нито докато им обясняват сложността на японската „Таджима“, нито докато през първите дни те неспешно обикаляха автоматата, който може да бродира 12 облека едновременно, нито докато плахо при стъпваха и гледаха. А в същото време имаше да решава толкова други проблеми. „Не търпение е нужно, търпение и такт. Когато аз бих произведеничка най-много ми е тежело ако някой високо и пред всички ми направи остра забележка. Скъпавал се. Затова когато аз станях ръководител, никой не съм си позволявала таква неща“. Сега вече Соня и Камелия самоуверено застават пред „японското чудо“ и изработват чудните бродерии, де то толкова радват децата.

Има една удивителна способност Атанаска Чернева да възбужда доверие в хората. И сякаш оцелили във фабрика „Деню Георгиев“ — производственичка, технолож, бри

гадир, сега групов майстор. Възходящ път — може да го наречеш някой. „Не беше лесно — така пък тя охарактеризира своя път. — За дончо учене, дъщеричка, работата“. Успешен път — бих добавила, ако тя не продължава с типичното чувство на отговорност пред обществото: „Имаме нужда от средни техници по облекло. Много от колегите като завършат техникум, просто използват дипломата за средно образование и отлитат другде. А са нужни компетентни ръководители...“

Секретът е тук — Атанаска е разбрала, че прекният ръководител е личност високо отговорна. Още по-сложни стават неговите задачи на организатор на производството и възпитател на хората в борбата за високо качество и висока ефективност. И още — тайната на нейния успех се крие в това, че тя насочва вниманието си не само към технологическите проблеми, а

към работата с хората. Резултатите са налице — още в сградата на септември две от нейните бригади — на Тотка Генчева и Радка Велчева, изпълниха предсрочно годишните си програми. Сега те работят по планове те си за февруари. Още по-сериозни задачи стоят сега пред колектива на смяна „А“ с групов майстор Атанаска Чернева. Трудно е за жените преминаването на дъсмената работа, дънковите облека, които сега работят, са молини, но и трудни. „Една детска рокля се състои от 32 детайла, много лицеви тегели, платът е твърд. А и други задачи имаме да решаваме“ — казва младата комунистка. „Има страшно — й вика председателят на Съвета на наставниците Тотка Генчева, — докато тези „страшни“ 32 детайла се съглобят в една дреха, ти си с нас и ние сме с тебе!“

Юра ШИШКОВА

ОРГАНИЗАТОР НА ПРОИЗВОДСТВОТО И ВЪЗПИТАТЕЛ НА КОЛЕКТИВА

В какво се състои неговото особено положение • Производственият участък — главно поле за многостранно проявление • Работата с новопостъпващите кадри

Предприятието е сложна динамична вероятностна система. Като всички сложни системи тя има две страни: управляваща и управлявана. Управляващата система въздейства върху производствено-организационната и стопанската дейност, а управляваната осъществява процеса на производството.

В организационно отношение управляващата система може да бъде представена от основни цехове и основни производствени участъци и от спомагателни цехове и съответните спомагателни участъци.

Майсторът-ръководител е призван да работи в най-чувствителното звено в системата — в производствения участък. В него се реализира въздействието на управляващата система върху производствения процес, върху труда на целия колектив. Майсторът-ръководител се намира в най-близък, непосредствен контакт с работниците и довежда до тяхно знание всички изисквания на производството. Майсторът, когото той взема в производствения процес, го поставя в положение да бъде проводник на въздействието, оказвано от управляващата система върху управляваната.

Линейното управление на предприятието, взето в неговата класическа структура, започва от директора, минава през началника на цех и завършва с прекия ръководител. Директорът възвисява до звено на линейното управление, а след него началникът на цех — в средното звено обединяват и координират работата на функционалните звена в съответните звена на управлението. На тази основа те приемат решения, необходими за изпълнението на основните задачи

на предприятието. В производствения участък изпълнението на тези задачи се осигурява от майстора-ръководител. Директорът и началникът на цех предават нареждания, а прекия ръководител е лицето, което трябва да изпълнява тези нареждания. Той по най-непосредствен начин насочва действията на изпълнителите към постигане на определена обща цел — производство на дадена продукция. Линейните ръководители от другите звена (директорът и началниците на цехове) се опират на функционалните звена на управление. Особено при майстора-ръководител е че той е лишен от тази възможност. В своя участък той действа сам като непосредствен ръководител.

Мястото на майстора-ръководител в системата на управлението се отличава и с това, че той се намира на такъв ключов пункт, където се определя съмият производствен процес и се формира строителната система на производството. Този система не се създава от прекия ръководител, той я приема наготово в нейната статична форма. Управленческата дейност на прекия ръководител се изразява само в контролиране на механизма на тази система и в търсене на начини и средства за нейното усъвършенстване: за да осигури най-добри икономически резултати.

Особено роля на майстора-ръководител, погледната в социален аспект, се определя от нейния двойствен характер. От една страна той е представител на администрацията, олицетворява ръководството на предприятието пред работниците, от друга — като ръководител на определен брой работници

той защитава техните интереси пред ръководителите, които стоят по-високо в йерархическата стълба.

Работата на майстора-ръководител като непосредствен организатор на производството е твърде многообразна. За системно решаване на производствените въпроси той си служи с т. н. „оперативни“. Практиката показва, че тези кратки производствени съобщения са надежден инструмент в ръцете на прекия ръководител за осигуряване на активно участие на работниците в управлението на производството. Те все повече се налагат като оперативен инструмент за планомерно ръководство и колективно обсъждане на въпросите.

Основната дейност на прекия ръководител с кадрите е свързана с приемането на нови работници. Практиката показва, че устройването на новопостъпилия работник следва да се извърши на няколко етапа: запознаване с основните на производството, инструктиране и показване на инструментите, изпълняване на определени дейности от новия работник под негово ръководство или на опитен работник, периодична проверка и оценка за работата му.

През последните години преките ръководители в Завода за телферни електродвигатели във Велико Търново, прилагат инициативата на знатни съветски майстори Станислав Витченко, установиха нов подход при приемането и устройването на новопостъпващите. Преди всичко тук от давна е премахнат формализмът, при който задълженията на прекия ръководител към новопостъпващите се изразяваха само в кратки инструкции за работата, за необходими моменти от ползуването на

предпазни средства.

Сега прекия ръководител се грижи новият работник бързо да получи трудовата и социална адаптация. За целта той в дружеска беседа разказва на новия член на колектива не само за производствените задължения, а се интересува за неговата професионално-техническа квалификация, за неговите стремежи, интереси, за семейното му положение и битовото устройство. Прекия ръководител го запознава с членовете на колектива и поръчва на един от най-опитните работници да му помага в овладяването на професията и придобиването на необходимите трудови навики.

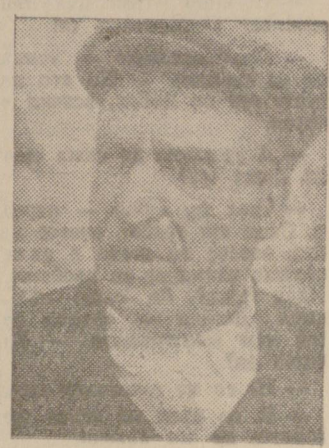
В някои производствени участъци определянето на наставниците става на събирки на колективите; така този акт придобива известна тържественост и действа възпитателно.

Дейността на прекия ръководител с кадрите не се изчерпва само с приемането и устройването им на работа. Това е само начало, след което започват грижите за приспособяване на работните места и машините към работния труд и осигуряване на смислен отпочив, а също така за възвличането му в рационализаторската и изобретателската дейност.

В това се състои особено то положение, което заема майсторът-ръководител в системата на управлението на промишленото предприятие. Този особена роля е доста специфична, тъй като в участъка като в точка се събират всички нишки, идващи от функционалните звена на управлението, предавани чрез висшестоящите линейни ръководители. Ето защо са необходими системни грижи за най-непосредствените ръководители на производството, призвани да осъществяват и социално-възпитателни функции.

Илия МАНЕВ

На 1 януари трябва да мислиш за 31 декември



Георги Гуглев — от 21 години бригадир в Драгијево. Сега ръководи лозарска бригада, която се грижи за всички лозя в селото. Всяка година преизпълнява производствената си програма. Тазигодишният план бе изпълнен по всички показатели още в началото на октомври. Само за износ са предадени 530 т грозде. До края на годината ще бъде осигурена надпланова продукция за 50 000 лева. Носител на два медала от Отечествената война и на „На роден орден на труда“ — сребърен.

да ми е в джоба винаги, за зная всеки ден къде се намирам и да съм готов пред хората, когато и където да ме попитат, да им обясня. Някой любопитствува и ще попита: „Другарю бригадир, или Георге, ще кажеш, я кажи как сме?“. Един ме пита, но като обяснявам, обяснявам на всички и това ги радва.

Чувал съм за фонд на бригадир, но няма такъв нещичко при нас. От три-четири години този фонд си го създадохме ние. Даваха разни награди на бригадата и си направихме алогова книжка, събрахме ги в нея. Но сега си останали малко пари, наградите ги дават по друг начин. Някой ден хората ще кажат: „Пие ни се бира!“ Веднага пращаме каруцата и докарваме на полето. Миналата година всички лозарски бригади от стопанството дойдоха да ни прекопаят едно лозе за един ден. Свиквам бригадирите съвет и ги питам имат ли нещо против да дадем по една бира на всички — нямат. Предложих по

2 да дадем — нямат. И докато рахме — една с обода, една за сладобедната почивка в 3 и половина. Доволен, доволен, предводни останалите хора. Тъй че този фонд, който и да е минимален, бригадирът ще има полза от него. Този година за 9 септември ни дадох малко средства и на звено съвременно не отчитат. А аз имам звено, което е набрало повече грозде от другите бригади в стопанството, а няма за него 5 лв. награда. Варно, бригадата я наградиха, но всеки си получава по ведомост парите, а звеното така и си минава. И аз изжаждам от бригадирите пари 10 лева и награждам хората. Миналата година па така стана. А ако имаш фонд на бригадата така и ще ще да бъде?

Като бригадир имам една желание, което вярвам, че няма да се изпълни — на 1 януари да ми дадат плана и да ме потърсят на 31 декември, дотогава да не се занимават с мен. Пък ние от няколко години се движим по комай да „от горе“, а това понякога обектът. Сега като почнаха да ерат лозята имам единствено предложение — да ми преорат лозята с отколжавачи се секции. По нареждане на директора на стопанството това се отмени със заповед, за да не повредят лозята. При мене лозя не са се повредили, аз са мите лозя гарантирам, че няма да се повредят и искам така да се преорат. Не! Бидеж в преоране с тракторния бригадир, той казва: „Не мога. На редено ми е!“ Хващам телефона и се обаждам лично на директора в Лясковец. Той казва: „Аз съм наредил, така ще бъде и заанапред, отклоняващите секции ще ги изхвърля!“

Добре, но хората са вече възрастни, кой ще копае. При казваме със звеноводите, че преди десетина години имаме коне, след като тракторите изгоряха лозята и конете изкараха по една брава и оставаше малко за копан. Сега останало един метър. Не може да го копае човек. И ние не копаем лозя, а пресичаме тук-там тревата и ма скираме работата.

Годините се навъртяха и скоро ще се излиза в пенсия. Не знам кой ще ме замести. Казаха ми: „Бай Георге, на мери си едно младо момче да се завърти няколко години покрай тебе, да го научиш, да дадем по една бира на всички — нямат. Предложих по

Взискателност към себе си и към другите

Разказваме за завещания свинефермата в Горски Сеновец Ангел Лушков, носител на орден „Червено знаме на труда“

Всяка заран от последната къща на долния край на селото излиза един едър 58-годишен мъж с широко, волево лице, помуртавяло от слънцето и вятъра, нахлува каскетата чак до очите си и „пришпорва“ велосипедна надува към свинефермата. Ще огледа навсякъде като сто панин, ще види и най-малката на нерелност и ще погърси веднага кой и е „майсторът“. Ще подреди работата на всички от шестимата членове на колектива и подир час току виж завъртял педалите към съседните села или към центъра на стопанството в Камени. Било за да се посветва със зоотехниката за безпокойното го заслабване напоследък на някои прасета, било за да види с очите си спазват ли се във фуражния цех рецептите за приготвяне на смесиците пълк и да се позанимат с кога най-сетне ще свърши некачествената миналогодшна царевична, дото дрънча при раста напред. Било за да осигури навременен транспорт за извозване на угоените животни или за докарване на новите партии за угояване. И така — всеки ден в продължение на 20 години.

По-рано, докато бях завещал на цялото животновъдство в Горски Сеновец, т. е. докато отговарям за краевефермата, овцевефермата и свинефермата, про цял ден несъмнено спирах при велосипедната скупина да обикалям по селата. Нашата работа по телефона не се върши. Особено ако се наложи да се търсят нови хора за фермите. Животновъдството не е шега работа. На всекиго не може да се повери. Затова и тогава и сега (от 4 години отговарям само за свинефермата), основната ми задача е била и си остава една и съща: да намеря подходящи хора, на които общата към животните да е същото им, да ги науча да свършат работата с мерак и според съвременните зоотехнически и ветеринарни изисквания и не на последно място да спазват трудовата и финансовата дисциплина. И когато изисквам това от тях, когато по-взискателен съм



към себе си...

Това не са само фрази. Дългогодишният опит като бригадир (отначало 8 години в полето, а после в животновъдството), е помогнал на Ангел Лушков да намери най-вярната пътека към сърицата на хората, с които работи. Той не е от тези, които командуват с ръце в джобете, заплашват от висотата на своето служебно положение с наказания и угодниции, карат се. Той изисква от всекиго всекидневна да върши съвестно личните си задължения. И преди всичко от себе си. Може да не спи, може без крака да остане от ходене, може да се изпозхара с всички началници, но своите задължения той ще свърши както трябва. Шо се отнася до задълженията на работниците, които ръководи, решаваща е думата на колектива. Пред него Лушков поставя на обсъждане всяко нареждане, всяка нова задача. И шом се вземе решение, то става закон за всички. Тогава Ангел Лушков само следва за всекидневното спазване на този закон. Нарупи ли то някой — понася си възвестията. Оставя личния си отпреми. По-лошо е отношението на другите и на бригадата — мълчат и те отчитат за човек не те зачитат. А от това ползката е по-голяма. Това отношение се проявява и към личните слабости. Етогечето, така викат на Георги Марков, дума даде пред колектива да не се от-

бива в кръчмата, повярвах му и бригадирът. И когато преди няколко дни дойде от някакъв сбор леко пиянал, на смееше в очите да ги погледне. Нищо не му казах, но на него му идеше в земята да потъне от срам. Само продума: „Това е за последен път“. И хората пак го приеха като свой, но... за последен път!

Този малък, трудолюбив колектив вече години наред е на челно място в АПК—Стражица. И не случайно. Само през годините на шестата петицата той постигна 600 грама среден дневен прираст, за което бригадирът получи високото правителствено отличие — орден „Червено знаме на труда“, след като преди повече от 20 години завоюва „Народен орден на труда“ — сребърен за рекорден добив от ечемик, постигнат от неговата бригада. Високо при изпълнение отчита фермата и по всички останали показатели, за което заслуга имат както бригадирът, така и гледачите Димо Колев, също орденосен, Георги Стоянов, Георги Марков, Мустафа Абдулов и Кирил Георгиев, тоя същият Кирил, който напусна Завода за радиатори и дойде във фермата, защото когато един свинеделец взема 4000 лева годишно възнаграждение и отделно премия (както беше миналата година), съвсем не е срамно да се върне на село. Голям е делът и на тракториста Иван Енчев и на механика Стоян Генев.

Ниска смъртност, висок прираст, преизпълнение на всички показатели. Така се създава авторитетът. Така идва признанието. А то е най-голямата награда за труда на колектива, за постоянната по мощ от страна на зоотехниката Иванка Лазарова и ръководството на ТСК—Камени. И разбира се, за възискателността на бригадирата, комуниста Ангел Лушков, за когото работата във фермата дава смисъл на живота му.

Антон ТРУФЕВ

Цифри и факти

● Сложните задачи на производството в окръга се решават с помощта на над 3500 преки ръководители в промишлеността и строителството.

● Близко 40 на сто от тях са членове на Българската комунистическа партия, като само за периода от 1. I. 1975 г. до 30. VII. 1977 г. за членове на БКП са приети 221 преки ръководители.

● За периода от приемането на мероприятията на Окръжния комитет на БКП за работата с нивозите ръководители 537 млади специалисти и работници са издигнати за преки ръководители, от които 169 във Велико Търново, 88 в Свищов, 69 в Горна Оряховица и др.

● От 1 януари 1975 до 30 юли 1977 година 268 нивозни ръководители са повишили образователния си. През настоящата година 134 преки ръководители учат в различни учебни заведения.

● От 1 януари 1975 до 30 август тази година 490 преки ръководители са получили жилище.

● В повечето от промишлените предприятия и строителни организации е допълнена системата на социално-техническо съревнование. При отчитане на резултатите се прави оценка и за приноса на преките ръководители.

● 1788 от преките ръководители са носители на званието „Ударник“ и „Най-добър в професията“, 414 — на значката „Отличник“ на отделните министерства и 129 — на правителствени награди.

● От 1 януари 1975 до 30 август 1977 година са откъсване от производството са организирани 80 курса с 1145 участници и без откъсване от производството — 144 курса с 2117 участници.

С помощта на комунистите и на колектива

От октомври 1952 година започнах работа в отдел „Машинни плетачи“ при бившия промкомбинат в Горна Оряховица. Тогава работехме при много лоши условия — сградата беше стара, а машините — само пет. След една година станах ръководител на отдела и като такава работих осем години.

Трудностите бяха много, но ние бяхме млади и амбициозни и ги преодолявахме с лекота. Постепенно отделил се разрастваше и сега колективът на цех „Машинни плетачи“ при КУ „Раховец“ вече е 220 човека. През 1966 година станах член на Българската комунистическа партия, а през 1968 година ме назначиха сменен майстор към втора бригада „Митко Палаузов“ в цеха.

Като сменен майстор не мога да не отбележа, че нашите успехи в труда се дължат преди всичко на съвместната ни работа с партийната група и профгрупата към бригадата. Винаги съм се вслушвала в предложенията на другарите, те ми помагат при организирането на различни мероприятия, като ние



циативата, разбира се, поемам аз. Когато не съм в състояние сама да реша някои проблеми, търся помощта на партийното бюро, на профкомитета и лично на ръководителя на цех Павлина Калиманова, която винаги се е отзовавала на нашите производствени и социални нужди.

Една от важните ми задачи като сменен майстор за деня е да огледам каква работа се дава за изпълнение,

следа за грамажа и стандарт на произвежданата продукция, разпределям преждата за следващия ден — да има какво да работят хората ни, да не губят време. На ред с това наблюдавам стриктно да се спазва трудовата и технологичната дисциплина, което е решаващо условие за ефективно производство.

При нас текучеството е доста голямо и затова посрещаме с повишено внимание всяка нова работничка. В първите дни, а и след това цялото ни внимание е насочено към нея, по-квалифицираните работнички поемат шефство над новопостъпващите и им оказват конкретна помощ.

През моят двадесет и шестгодишен трудов стаж в комбината за услуги „Раховец“ съм срещала много трудности, но винаги съм ги преодолявала успешно, защото съм чувствувала до работата си здравотен рамо на колектива, защото с мен са другарите ми от партийната група.

Мария ГОЛЕВА
сменен майстор към бригада „Митко Палаузов“ в КУ „Раховец“ — Горна Оряховица

За да можеш по-добре, трябва да знаеш повече

Постоянното повишаване на образованието на преките ръководители — залог за успеха на бригадата, цеха, завода ● В МЗ „Червена звезда“ — Дебелец не се задоволяват с постигнатото

Когато си пряк ръководител на бригада или в цех на един съвременен завод, дори да си работил дълго време в него и да си станал добър майстор по специалността разбираш, че са ти нужни много нови технически, икономически, педагогически знания, че за да ръководиш по-добре, трябва да знаеш повече. И затова, въпреки, че се смя

таш „човек на възраст“, по стъпваш в техникум, разтваряш отново учебниците... Това отлавя и разбрал и Мария Йорданова, майстор по производството в цех „Инструментален“ на МЗ „Червена звезда“ в Дебелец. „Да се отговаря за даден участък трябва да се знае много по-специалността — споделя той. За това се записах задочно

в техникума по механотехника „Д-р Василиади“ в Габрово и след няколко месеца ще го завърша. Още сега, в процеса на обучението, започнах да разбирам по-новому много от нещата в непосредствена та си работа...“

За повишаването на образованието на нивозите ръководители в нашия окръг се подат добри грижи. Само за времето от 1 януари 1975 г. до 30 юли 1977 г. 268 от тях са повишили своето образование, а след учебната 1977-1978 година ще се при

● На 4 стр.

