

За Юганскую Нефть

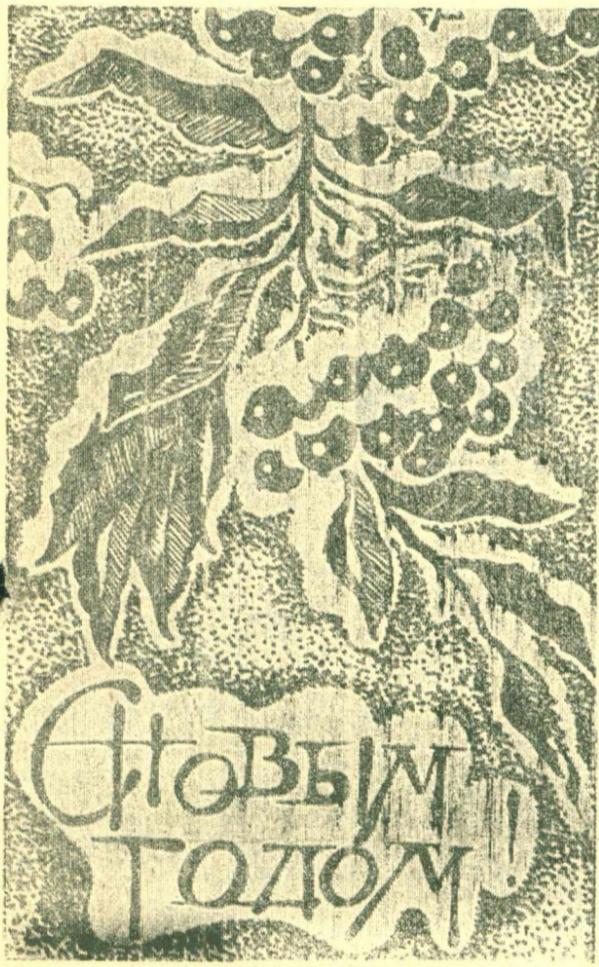
ОРГАН ПАРТКОМА, ПРОФКОМА, КОМИТЕТА ВЛКСМ И АДМИНИСТРАЦИИ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ

Основана в ноябре 1978 г.

№ 1 (526) ВОСКРЕСЕНЬЕ, 1 ЯНВАРЯ 1989 ГОДА

Выходит по пятницам

Цена 2 коп.



СЛОВЫМ ГОДОМ

ТЕЛЕГРАММА

Нефтеюганск, объединение Юганскнефтегаз, Муравленко.

От имени коллегии выражаю сердечную благодарность трудовому коллективу объединения за большую работу в 1988 году по обеспечению добычи 1 миллиона 100 тысяч тонн нефти сверх госзаказа, за весомый вклад в экономическое развитие отрасли и народного хозяйства страны. Учитывая напряженное положение с обеспечением народного хозяйства топливом, значительное отвращение ресурсов на ликвидацию последствий трагических событий в Армении твердо уверен, что коллектив объединения в этих условиях проявит высокое чувство ответственности, чтобы обеспечить в 1989 году добычу 1 миллиона 200 тысяч тонн нефти сверх госзаказа.

Поздравляю коллектив объединения с наступающим Новым годом. Желаю крепкого здоровья, счастья, дальнейших трудовых успехов.

ДИНКОВ,

министр нефтяной промышленности.

ВАМ ПОМОЖЕТ «ДИАЛОГ»

При комитете комсомола Юганскнефтегаза создано хозрасчетное объединение творческой инициативы молодежи «Диалог». Чем будет заниматься «Диалог»? — озеленением проспектов и улиц города, созданием скверов и парков, строительством детских площадок, хоккейных кортов, теннисных площадок по месту жительства, оборудованием в подвалах жилых домов овощехранилищ, составлением программ для вычислительной техники, организацией выставок и продаж модной молодежной одежды, ремонтом видеоаппаратуры, телевизоров, магнитофонов, радиоприемников отечественного и зарубежного производства, изготовлением рекламных, а также других фотографий, художественно-оформительскими работами, использованием бытовой радиоэлектронной техники для оказания услуг населению, организациям, предприятиям в сфере бытового обслуживания.

Решение о создании «Диалога» утверждено исполкомом горсовета. Уже открыт текущий счет в банке, избран директор — им стал А. Г. Весна. Сейчас заключаются договоры с желающими пользоваться услугами объединения.

П. КОЛЕСНИК,

В минувшем году двое жителей Нефтеюганска стали обладателями счастливых лотерейных билетов, по которым они получили автомобили «Москвич» и «Жигули». Около 15 горожан выиграли крупные денежные суммы от 500 до 1000 рублей.

Т. ОРЕХОВА,

◆ ИНТЕРВЬЮ В НОМЕР

Много сделано, предстоит еще больше

НАКАНУНЕ НОВОГО ГОДА В РЕДАКЦИИ МНОГОТИРАЖНОЙ ГАЗЕТЫ «ЗА ЮГАНСКУЮ НЕФТЬ» ПОБЫВАЛ ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ С. В. МУРАВЛЕНКО. ЗДЕСЬ С НИМ И СОСТОЯЛАСЬ БЕСЕДА ЖУРНАЛИСТОВ.

Корр.: Сергей Викторович, как вы оцениваете итоги 1988 года, прежде всего, в области экономики?

С. В.: Ушедший год был сложным, противоречивым. Главное, что мы его сравнительно неплохо прожили. С основной задачей 1988 года нефтяники успешно справились, сдав сверх госзаказа более 1 миллиона тонн ценного энергетического сырья. Но не думаю, что все трудности позади. В новом году нам предстоит добыть 64,6 миллиона тонн нефти. Кроме того, встречный план, принятый нами, составляет 270 тысяч. Программа, как видите, напряженная и выполнение ее потребует немалых усилий. В то же время не снимается пока трудность с финансированием развития производства, строительства объектов соцкультбыта, материально-техническим обеспечением.

Одной из ведущих линий экономической политики остается использование хозрасчетных начал на всех уровнях, внедрение второй модели хозрасчета, арендного подряда. Не менее важна, конечно, грамотная техническая политика.

Решен вопрос о создании совместного предприятия с канадской фирмой «Фракмастер», где будут трудиться наши и зарубежные специалисты численностью около 80 человек. Они займутся вопросами интенсификации добычи нефти.

Обостряются вопросы экологии. К окружающей нас природе отношение должно измениться кардинально. В этих целях произойдет усиление роли отдела охраны окружающей среды ЦНИЛа. Предстоит пересмотреть программу «Экология», которая недостаточно эффективна, да и медленно воплощается в жизнь.

Корр.: Все ли удалось решить в ушедшем году?

С. В.: Безусловно, нет. Немало, например, мы сделали в реализации социальной программы, но не меньше осталось и нерешенных проблем. Суровую партийную оценку на состоявшемся недавно заседании бюро парткома руководства УКСа в полной мере можно отнести и к руководству объединения. Я отдаю этому отчет и хочу вскоре через газету проинформировать трудящихся объединения

об итогах выполнения выдвинутой мною программы, когда исполнится полгода с момента избрания меня на должность генерального директора объединения.

Корр.: Вы, как и обещали, стали проводить выездные дни приема по личным вопросам. Состоялись они уже в поселках Пойковском и Мамонтово. Что характерного в обращениях людей?

С. В.: В основном, люди идут с личными проблемами: жилье, детские сады, приобретение автомобилей. Часто эти обращения обоснованы — человека обошли незаслуженно, и необходимо по мере возможного восстановить справедливость. Но все-таки задуматься заставляет один факт — люди обращаются только по личным вопросам, а по делам производства, общественным — нет.

Что можно отметить характерного? Пожалуй, вот что. К примеру, на приеме в Пойковском побывало 68 человек. Я его начал в 16.30, а закончил в 11 часов вечера. В Мамонтово пришлось вести беседу только с 25 нефтяниками, хотя живет и работает там гораздо большее количество наших людей. Это говорит о том, что руководители Мамонтовского региона социальными вопросами занимаются более внимательно, последовательнее решают возникающие вопросы у себя на предприятии.

Корр.: Если сравнить с недавним прошлым, то состояние с дисциплиной в объединении поправляется. Но все-таки 1200 прогульщиков и 840 человек в медвытрезвителе — уже итог года. Многие винят в замедлении наведения порядка с дисциплиной демократизацию процесса управления, гласность...

С. В.: Да нет. Не согласен. Наоборот считаю, что как раз демократические, общественные формы воздействия на нарушителей используются неудовлетворительно, а административные не дают уже должного эффекта. Единичны, например, случаи сокращения и переноса отпуска на зимний период или изменения очередности получения квартиры по решению совета трудового коллектива. Все по-прежнему уповают на административные методы воздействия на нарушителей; выгово-

ры, лишение премиальных, перевод на нижеоплачиваемую работу.

Корр.: Скоро уже полгода, как вы генеральный директор. Как вы оцениваете деловые и человеческие качества тех, кто с вами работает на всех уровнях?

С. В.: Неоднозначно. Есть немало людей, методы работы которых, отношение к делу и самое главное — взгляды на перспективу меня устраивают, и я считаю таких своими единомышленниками. Их уже немало, и убежден, будет еще больше в ближайшее время. Но некоторые хотят жить по старинке, спокойнее, хотя потенциально имеют немало положительных качеств, позволяющих им при желании сделать многое для пользы общего дела. Им надо решаться: идти вперед или стоять на месте и быть обойденными другими. Но есть, прямо скажу, люди, которые скрыто или явно противятся неизбежным переменам или не отвечают по своим деловым качествам новым требованиям. Некоторые из них уже ушли, другим придется уйти.

Корр.: Все что-то только и говорят о сокращении аппарата...

С. В.: Да, я понимаю. Оно действительно предстоит. Но нельзя воспринимать это как сокращение ради сокращения. Это ответ на настойчивые требования трудовых коллективов о рационализации структуры и роли аппарата объединения. Каждый работник оценивается с точки зрения реальной отдачи коллективом своего же отдела. Мы, руководители объединения, со своей стороны анализируем и оцениваем целесообразность функционирования отдела, дублирование и переплетение этих функций, будем решать вопрос о слиянии их или ликвидации. Так что дело не в установках на сокращение, а в решении задачи увеличения эффективности работы аппарата, выдвинутой самой жизнью. Работа ведется гласно, с привлечением и учетом мнения общественных организаций и на данном этапе вовсе не должна считаться законченной. Это только начало.

Корр.: А каковы все-таки критерии оценки пригодности, соответствия работника, например, аппарата объединения?

С. В.: Мы давно предупреждали о неизбежности изменения роли и места аппарата в управлении производством. В

условиях голого командного стиля достаточно было проверок и запросов. Но сегодня от работника аппарата требуется, в первую очередь, оказание практической помощи коллективу в решении возникших проблем, а затем уже можно требовать выполнения целевых задач. Некоторые же не в состоянии воспринять такую постановку дела или в силу психологического консерватизма, или в силу недостатка квалификации. В любом случае работник не может решать стоящие перед ним сегодня задачи и должен искать применения сил на уровне своих возможностей.

Предстоит, скажу вам, даже большее — перестройка стиля и методов управления в целом. А это, в свою очередь, требует коренной перестройки методов работы всех — от генерального директора до рядового исполнителя в соответствии с требованиями XXVII съезда КПСС и XIX Всесоюзной партконференции. Все ли будут в состоянии воспринять эти перемены, а затем и перестроиться, жизнь покажет.

Корр.: Сколько длится фактически ваш рабочий день? Как отдыхаете?

С. В.: Рабочий день, как правило, с 7 утра до 20—21 часа вечера. Но дело не в длительности даже, а в насыщенности, напряженности этих часов. Ведь сколько бы сил и времени ни затратил, а удовлетворение получаешь только, когда обеспечивается достижение каких-то конечных целей. Вообще, в личном плане неудовлетворенность имеется большая: успеваю просматривать только технические журналы, а ведь есть еще и художественная литература, и публицистика, и фильмы. В этом тоже не хочется отставать. Как отдыхаете? Суббота — рабочая полностью, а воскресенье стремлюсь проводить с детьми — по возможности на природе.

Корр.: Что бы вы пожелали труженикам большого коллектива объединения в новом году?

С. В.: Хорошего настроения. Счастья в личной жизни. Удачи в поиске и обретении своего места в сложном процессе перестройки деятельности трудовых коллективов. Философского восприятия трудностей и настойчивости в их преодолении.

В очередной раз на встречу «За круглым столом редакции» собрались Людмила Федоровна САСЬКОВА, заместитель начальника Нефтеюганского управления технологического транспорта № 1 по экономическим вопросам, Виталий Михайлович ИСТОМИН, начальник производственно-технического отдела СМУ-1 строительного-монтажного треста и Геннадий Васильевич АРАПОВ, мастер участка энергомеханического обслуживания Нефтеюганской базы производственно-обслуживания спецтехники и навесного оборудования. Все они — председатели советов трудовых коллективов на своих предприятиях.

Вела беседу корреспондент Жанна СОМОВА.

▲ ЗДРАВЫЙ СМЫСЛ, А НЕ ЭМОЦИИ...

— До сих пор продолжают споры о том, чем должен заниматься совет, какое место ему отводится в ряду «администрация — профком — комитет комсомола», хотя Закон о государственном предприятии и определил рамки его действия...

Л. С.: Наш совет работает на одном уровне со всеми, отдельные вопросы рассматриваем на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом. Мне кажется, совет не должен главенствовать, у каждого ведь своя направленность. Если у профсоюза это социальная, то у совета — производственная.

В. И.: Известно, что наш трест — революционер своего рода в вопросе арендного подряда, так что у СТК главная задача — помогать внедрению его, содействовать аппарату треста в реализации такого важного и нового дела. Предположим, управляющий не может решить какую-то проблему, совет подключается. В коллективном решении большая сила чувствуется.

Г. А.: Я думаю, во всех советах выдержано представительство и от общественных организаций, и от администрации, и от рабочих. И СТК уже занял свое определенное место.

— О работе любого органа люди судят по конкретным делам. Что вы можете записать в актив 1988 года?

В. И.: Например, первый вариант положения об арендном подряде совет трудового коллектива вообще не поддержал. Что мы не приняли? Например, пункт о том, что все инженерные службы будут находиться в центре, то есть в тресте. Изменили его. Теперь эти службы будут в самих управлениях. А значит, подразделения треста станут более ответственными за результаты своей хозяйственной деятельности.

Или еще такой момент: первоначально предусматривалось даже расширение аппарата где-то до 116—120 человек. После всех обсуждений пришли к мнению, что в составе аппарата треста должно быть почти втрое меньше работников.

И я должен сказать, что и по другим позициям второй вариант положения об арендном подряде формировался довольно сложно. И на совете не было полного единодушия, каждый пункт тщательно прорабатывался и проходил только после голосования по большинству голосов... Конечно, сказать

однозначно, что, мол, принятый вариант — самый верный, тоже нельзя. Жизнь покажет, какую роль сыграл в этом совет трудового коллектива.

Л. С.: А в нашей работе одним из главных направлений стало внедрение внутрихозяйственного расчета. Как вы знаете, в недалеком прошлом произошло слияние двух автотранспортных предприятий в одно, сегодняшнее УТТ-1. Существует

включили в список должности главного инженера, заместителей директора. Почему? В законе написано, что они назначаются, но не написано же, что выбирать их запрещается?

Л. С.: Правильно, если речь пойдет о выборах на конкурсной основе. Объявляется конкурс на замещение вакантной должности, создается и работает конкурсная комиссия, которая в конце концов отбирает, например, двух кандидатов. И уже руководитель делает окончательный выбор... Кстати, и совет трудового коллектива может кого-то рекомендовать для участия в конкурсе. Но ведь только руководитель решает, с кем ему будет надежнее. В аппарате должны работать единомышленники. А так, прямыми выборами можно навыви-

звешенным. И в решающий момент на первый план пусть выходит здравый смысл, а не эмоции...

И в продолжение нашего разговора следующий вопрос: существует ли опасность, что советы трудовых коллективов могут стать формальными образованиями?

В. И.: Я думаю, вы зря опасаетесь. У нас, когда заседает совет, некоторые глотают валидол... Другое дело — не размениваться по мелочам, не подменять других. Может быть, подведением итогов соревнования лучше профсоюзу заниматься, как раньше?

Л. С.: А мне кажется от того, что совет будет вместе с профкомом (а у нас так и есть) подводить итоги соревнования, формализма больше не станет. Наоборот, появится возможность более

хоть не совет, а Промстройбанк ни за что не пропустит. Если же вопрос касается, скажем, дисциплинарного порядка, а решение совета противоречит лишь какой-то инструкции, а не закону, принимайте его на здоровье. И формальным оно не будет.

▲ О КОНЕЧНОМ РЕЗУЛЬТАТЕ

— От чего, на ваш взгляд, зависит эффективность работы СТК?

Л. С.: Определяющим фактором считаю состояние гласности. Например, часто, мы слышали от своих рабочих фразу: «Не знаем, кто нами управляет!». Совет подготовил списки, куда внес всех работников аппарата, всех 157 человек. Подробный такой «списочек» получился: кто какое образование имеет, сколько лет ста-

сами?

Л. С.: Честно скажу, особой радости я не испытала, когда меня предложили, но... работать-то надо. И учиться многому надо, даже тому, как правильно вести собрание или заседание. Люди идут со своими болячками, разговаривать с ними можно, только зная общую картину состояния той или иной проблемы. Раньше я не знала, например, сколько у нас очередников на жилье. Теперь в курсе вопросов. И рабочий день продлился часа на два, на три.

Расширился наш круг общения. Больше знаю, чем живут члены коллектива, что их волнует. И надо сказать, это помогает мне и в основной работе. Думаю, для того, чтобы быть настоящим председателем, необходимо очень много знать и близко общаться с людьми.

И очень нужно всем председателям, считаю, общаться между собой, делиться своим опытом, проблемами. И нашей газете надо почаще давать слово председателям, активистам СТК, чтобы они говорили о наболевшем, о том, что удается, что — нет.

В. И.: То, что меня избрали председателем, было полной неожиданностью для всех, в том числе — и для меня. Все знают мой характер, угрюмый и неговорящий. Часто спорим и с управляющим, и с членами совета, но тем не менее находим общий язык.

Абсолютно согласен с Людмилой Федоровной, что всем нам надо много учиться. Я вот сижу тут и уже для себя взял то полезное, что есть у других. Относительно совета объединения у меня тоже есть свое мнение: непонятно, почему в стороне от него оказались председатели СТК предприятий.

Г. А.: Председательская работа и мне забот прибавила. Много информации для размышления дает общение с людьми. Внимательнее стал читать периодическую печать, больше вникаю в производственные вопросы, тут мне помогают плановики и трудовики. Законодательство о труде тоже изучать приходится. Ведь перед обсуждением на совете любого вопроса председатель должен сам разобраться в его сути.

Я тоже чувствую потребность в таких встречах, как сегодняшняя. Жалко, что СТК объединения обходится без председателей. Я считаю, что этот неправильный подход был заложен еще в самом формировании совета. Юка в работе его не станут активными участниками председатели советов предприятий, он будет от нас далек.

ОТ РЕДАКЦИИ: Думається, тема о роли и месте СТК на предприятии не исчерпана. В поле зрения газеты в ушедшем году попали немногие советы предприятий, не о всех проблемах еще рассказано. Но разговор обязательно будет продолжен.

СТК: ВРЕМЯ ДЕЙСТВИЯ

◆ УЧИМСЯ ДЕМОКРАТИИ

еще несовершенная производственная структура: в наличии два гаража, две ремонтно-механические мастерские. С начала года они будут также объединены в единые службы. Разработано положение о внутрихозяйственном расчете, оно обсуждено на заседании совета. И я, и другие члены СТК побывали в бригадах, познакомили людей с этим положением, разъяснили, что было непонятного.

Чтобы полностью перейти на внутрихозяйственный расчет, надо не только подготовить все нормативы, сметы, другую документацию, но и убедить коллективы в необходимости работы по-новому. И здесь СТК решает все вопросы наравне с администрацией.

А вообще-то довольно трудно сейчас вот так сразу сказать о том, что удалось совету, ведь я председателем избрана только в октябре...

Г. А.: И мы с Виталием Михайловичем, насколько знаю, тоже новички на посту председателей, но наиболее ценным что ли в действиях нашего СТК я считаю то, что мы решили вопрос о назначении сроков выборов руководящего состава предприятия. Одним словом, взяли на себя проблему расстановки кадров. Посоветовались и пришли к мнению, что сроки можно назначить на основе анкетирования. Кто наберет меньше голосов, того выбирать первыми. С расчетом до конца пятилетки. В коллективе горячо обсуждали этот вопрос, когда решали, какие должности включать в список. Совет утвердил его, протокол вывесили на своем стенде.

В. И.: А не обожгетесь вы с этими выборами, Геннадий Васильевич?

Г. А.: Мы, например,

рвать хоть и неординарных руководителей служб или отделов, но которые будут не способны работать в одной упряжке.

В. И.: Я с вами, Людмила Федоровна, полностью согласен.

Г. А.: Время покажет. Не ошибается тот, кто не пробует...

Л. С.: И все-таки, не наломать бы дров. Вы прекрасно знаете, как рабочие относятся к аппарату управления. Я, например, здесь впервые услышала выражение «горячий цех». Оказывается, это о нас, об управленцах, потому что в отделах чай пьют... И у нас встал вопрос о выборах или назначениях, пришлось очень много разговаривать с людьми. Согласился, что могут быть предложения от совета, профкома, парткома, администрации, вышестоящих организаций, откуда угодно, пусть конкурсная комиссия рассматривает возможность всех кандидатов и решает, кто подходит, а кто нет...

Г. А.: Если нас убедят в неправомерности нашего решения, думаю, совет может и изменить его.

В. И.: Всегда есть гласные и негласные лидеры. Куда они ведут? Или ради пользы коллективной, или ради личных интересов? В этом тоже надо разобраться. Чтобы принять какое-то решение, необходимо заранее обрести сподвижников за счет разъяснения, чтобы люди понимали, к каким последствиям все это может привести.

▲ НЕ ПОДМЕНИВАТЬ ДРУГИХ

— Думаю, вы согласны с тем, что любое действие совета должно быть глубоко продуманным и

широкого обсуждения. Например, профком высказался за то, чтобы присудить призовое место коллективу, у которого были нарушения техники безопасности, а совет на это своего согласия не дал. Но к общему мнению в итоге все же пришли.

Теперь вот идет разработка условий соревнования на 1989 год, в этой работе члены совета принимают активное участие. Мне кажется, совет не должен отходить от вопросов соревнования.

Г. А.: Согласен, мы должны участвовать в разработке условий, но зачем, например, нам подводить итоги, если этим всегда и успешно занимается профком? Заседания эти, как правило, открытые, может присутствовать любой, кто пожелает. Соревнуются между собой коллективы бригад и участков по давно сложившейся традиции. А кроме того, если посмотреть, то на заседаниях профкома и совета бывают одни и те же лица... Я считаю, у нас нет такой необходимости, чтобы совет вплотную занимался соревнованием. Другое дело, если организовать его между инженерно-техническими работниками, может, тут наша помощь бы и понадобилась...

Л. С.: Меня вот что интересует: члены совета предлагают принять решение, которое идет вразрез, например, с инструкцией Госкомтруда... Принять-то можно, но не станет ли это решение формальным?

В. И.: Если, предположим, ваше решение идет вразрез по финансовым делам, тут хоть совет,

из них — по профилю... Получилось такое профессиональное «досье» на каждого. Вывесили в диспетчерских, в РММ. Пояснили людям: «Есть вопросы к кому, приходите и задавайте». И сразу кончились шумные разговоры. Конечно, сами управленцы по-разному восприняли. Вы понимаете, что болезненно отнеслись те, у кого, например, непрофильное образование. Но, если по большому счету, то, думаю, совет сделал хорошее дело.

В. И.: Большое значение имеет еще и то, какие люди входят в состав совета. Слава богу, у нас нет таких, которые живут по принципу «одобряем!» и голосуют чаще всего за первое предложение, хотя второе лучше гораздо... На наших заседаниях бывает горячо. Люди давно жаждали демократии, поэтому, я считаю, пассива в совете мало.

Л. С.: Знаете, а в нашем положении о совете написано, что если член СТК не приходит на заседания, пассивен, то трудовой коллектив вправе рассмотреть вопрос о его отзыве. Правда, пока этим правом еще никто не воспользовался...

И еще, вот Геннадий Васильевич верно заметил, что на различных заседаниях можно видеть одних и тех же людей. И у нас та же картина, хотя коллектив в шесть раз больше. Тут еще одна проблема: мало по-настоящему активных людей на производстве, или мы их плохо ищем... Или их надо воспитывать?

— Прежде, чем завершить наш разговор, хотелось бы услышать: а насколько готовыми к работе в качестве председателей СТК оказались вы

▲ ТВОРЧЕСТВО НАШИХ ЧИТАТЕЛЕЙ

Пришел приказ издалика:
В Юганске строить БВК,
С ним нам станет хорошо,
Будет мясо, молоко,
Куриц вырастет не счесть,
Лизоблюдам будет честь.

Продадим и за границу,
А на доллары — пшеницу...
О природе не тужите,
Головы зря не кружите.

Закольцуем сразу цикл —
Воздух будет просто шик.
Не волнуйтесь за здоровье,
Ведь чисты луга Приобья.

Волгоград? Ну это ложь!
Ей юганцев не проймешь,
Будем жить да поживать
И детшек наживать
Медсанчасть у нас богата
Многих разместит в
палатах,

Не болеем — отдыхаем
И жирок там накопляем,
Впрочем, это не о том,
Что, неплохо заживем?
Ну, а те, «добро»
что дали?
Ну! Никак не угадали?

Те сейчас уже далеке
Те для нас уже предтеча.
Так вот и вершим дела
И творим строения зла,
У кого подымется рука?
Что ж, история вам судья!

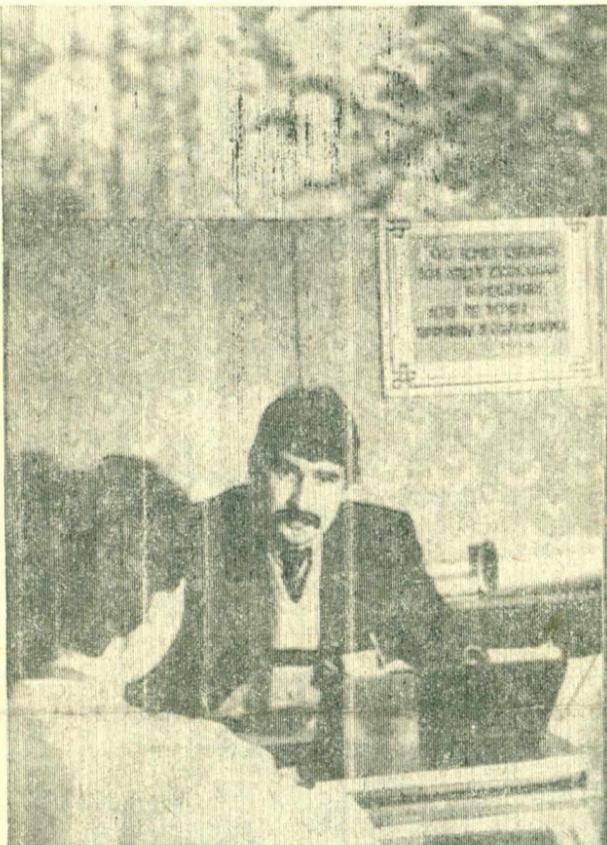
СТИХИ О БВК



Один день руководителя

«НИКАКАЯ ИНСТРУКЦИЯ НЕ МОЖЕТ ПЕРЕЧИСЛИТЬ ВСЕХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА, ПРЕДУСМОТРЕТЬ ВСЕ ОТДЕЛЬНЫЕ СЛУЧАИ И ДАТЬ ВПЕРЕДЬ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ УКАЗАНИЯ, А ПОЭТОМУ — ИНЖЕНЕРЫ ДОЛЖНЫ ПРОЯВИТЬ ИНИЦИАТИВУ И, РУКОВОДЯСЬ ЗНАНИЯМИ СВОЕЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ И ПОЛЬЗОЙ ДЕЛА, ПРИЛАГАТЬ ВСЕ УСИЛИЯ ДЛЯ ОПРАВДАНИЯ СВОЕГО НАЗНАЧЕНИЯ».

(ЭТИ СЛОВА ИЗ ЦИРКУЛЯРА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО НАДЗОРА XIX ВЕКА ВСТРЕЧАЮТ КАЖДОГО, КТО ЗАХОДИТ В УПРАВЛЕНИЕ).



Разговор с секретарем комсомольской организации прервал телефон... «Да, понимаю, а что же делать? Кто будет отвечать? Беру это на себя...», — Анатолий Николаевич Гладких, начальник Нефтеюганского управления по повышению нефтеотдачи пластов и капитальному ремонту скважин был предельно краток. И пока он еще отвечал на вопросы Наташи Гончаровой, мы успели прочесть слова В. И. Ленина на небольшом плакатном листе: «Кто хочет сделать, тот ищет способы и решения, кто не хочет — причины и оправдания...».

Руководитель Гладких еще молодой. В марте будет год, как коллектив доверил ему право стоять у руля. Тогда, на выборах Анатолий Николаевич сказал, что основные свои задачи видит в оздоровлении морально-психологического климата, формировании коллектива единомышленников, в подготовке к работе в новых экономических условиях.

Удается ли решение этих задач? В рабочем коллективе Гладких нашел понимание и поддержку. Труднее складывались взаимоотношения с аппаратом, ведь сегодня от управленцев требуется гораздо больше инициативности, смелости, нетрадиционности, если хотите, в подходе к организации и управлению производством. Но и здесь у него есть единомышленники. Не случайно же один из руководителей служб как-то признался, что интереснее теперь работать, потому что больше стали заниматься экономическими расчетами, конкретным анализом. И все-таки это еще начало перестройки аппарата на пути перехода к экономическим методам управления.

Волнует руководителя большого коллектива судьба социальной программы предприятия, в 1989 году должно начаться строительство двух жилых вставок собственными силами. Волнует вопрос, какой план спустит объединение по количеству ремонтов, потому что сам Гладких принципиально ставит на первое место качество работы ремонтников.

Много времени размышляет он над тем, как будет действовать хозрасчет на предприятии, делится своими мыслями и предложениями на занятиях по экономике. Пытается пробудить активное отношение людей к работе на перспективу.

И этим не исчерпывается круг обязанностей и забот человека, который к тому же является председателем постоянной депутатской комиссии горисполкома, кто возглавляет социально-педагогический комплекс в четвертом микрорайоне. Но не случайно же Гладких выбрал своим девизом те ленинские слова...

Л. ЖАРКОВА,
Л. ШЛЯХОВАЯ.

На фото: на важную встречу с руководством, от которой, возможно, зависит завтрашний день коллектива...

РАБОЧИЙ ДЕНЬ НАЧАЛСЯ С РАЗГОВОРА С НАТАШЕЙ ГОНЧАРОВОЙ, НОВЫМ СЕКРЕТАРЕМ КОМСОМОЛЬСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

А КАКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВОЛНУЮТ МОЛОДОГО РАБОЧЕГО ЕФИМА ЧАКИЛЕВА? ДЕЛА АППАРАТНЫЕ...

„Елка в Простоквашино“

Новый год мы любим за волшебное таинство смены лет. С его наступлением мы ожидаем новых, радостных перемен в жизни.

В каждой семье наряжается лесная красавица елка, убирается игрушками, шарами, гирляндами. Зажигаются свечи.

Новый год — это время молодежных балов, маскарадов, театрализованных представлений.

С 26 декабря по 5 января в Доме культуры «Юность» проходят новогодние театрализованные представления «Елка в Простоквашино». Дядя Федор и Шарик предлагают детям повеселиться у лесной красавицы. Почтальон Печкин привозит посылку для Кота Матроскина, однако не отдает ее потому, что у того нет документов. Что же в посылке? В ней — искусственное солнце, которое Матроскин специально выписал для того, чтобы зажечь новогоднюю елку. Выручает незадачливых друзей Корова. Пока она гоняет Печкина вокруг елки, Матроскин в это время вскрывает посылку, направляет на елку солнечный зайчик и елка зажигается. Обиженный Печкин звонит по телефону Деду Морозу, чтобы пожаловаться ему.

Появляется Дед Мороз со Снегурочкой, которая не соглашается с почта-

льоном: «Дедушка, а ведь хорошо тут, и елка такая красивая, и ребята дружные, и хозяева ласковые, по-моему почтальон неправ».

Молодец Снегурочка! Выручила всех, организовала новогоднюю эстафету, игры, танцы, конкурс красивых костюмов. Волшебное фоторужье Шарика помогает выбрать самые красивые костюмы.

Для ребят приготовлены и интересные мультфильмы.

Для взрослых в Доме культуры «Юность» подготовлена новогодняя шоу-программа с участием вокально-инструментального ансамбля, рок-группы «Ветер» и отдельных солистов.

Праздничный эффект усиливает светотехника, «бегущие» огоньки. Спешите принять участие в новогодних представлениях!

В. ПАВЛОВА.

Ледовая сказка



Пожалуй, Новый год — самый любимый праздник взрослых и детей. Особенно детей... И в наших силах сделать этот праздник полным радости и чудес. Сказано — сделано. Как по мановению волшебной палочки в последние дни ушедшего года в микрорайонах города на детских площадках, да и просто свободных «пятачках» выросли ледовые городки. Чего там только нет! Любимые детьми сказочные персонажи: Деды Морозы и Снегурочки, крокодилы Гены и чебурашки, витязи, баба Яги, драконы. И в каждом оборудованы горки для катания — истинно русской забавы для детей и взрослых.

Веселись народ, стар и млад!

Фото Л. ШЛЯХОВОЙ.



Спешите быть красивыми!

Что могут посоветовать модельеры нашим женщинам в новом году?

Сегодняшнее направление моды под девизом «Вдохновение» как раз перекликается с таким праздником, как Новый год. В этом направлении мода обращается к традициям, былинам, искусству. Образ становится сказочным, таинственным. Нет чистых тонов, очень сложные, таинственные оттенки цвета.

Мода обращается и к теме «Космос» — это нарядная одежда из тканей с блестящей, лакированной поверхностью, прозрачных шифонов. Хрупкая женская фигурка, задрапированная, завуалированная прозрачными, блестящими тонкими тканями выглядит как женщина-загадка, женщина-тайна. В моде маленькие нарядные платья с большими декольте, с вкраплением «бриллиан-

тов».

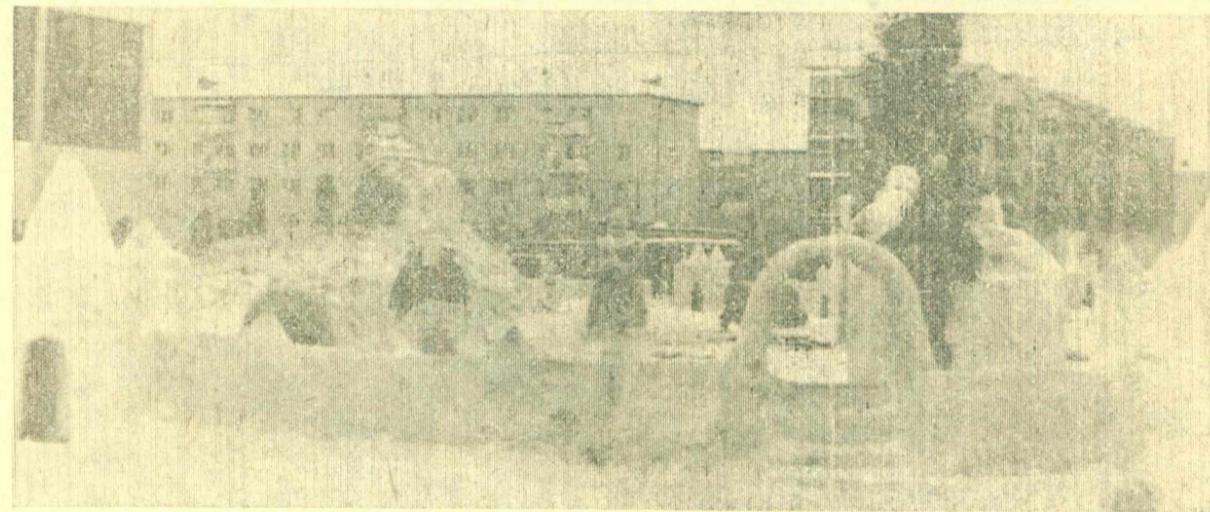
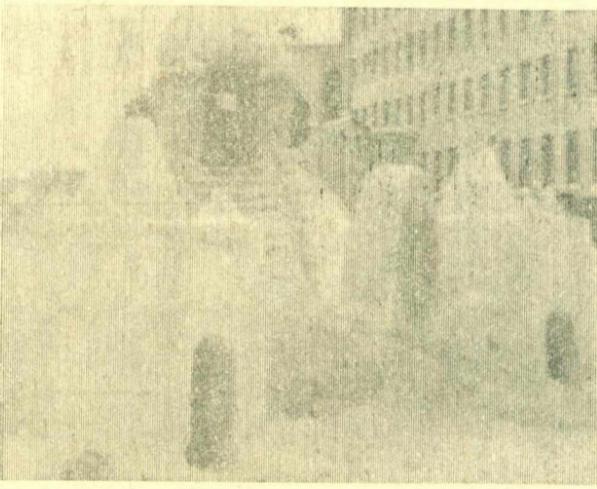
В моде так называемый синдром Лакруа — эффект барокко и рококо — это пена кружев, розы из ткани, которые вкладывают в декольте или целые гирлянды роз на пышных мини-юбках. Платье для «коктейля», как говорят сейчас, или «для ресторана», как говорили раньше, к празднику, будет очень кстати. Как правило у таких платьев открытый верх, они облегают фигуру и имеют очень динамичный, подвижный низ юбки.

Как видите, мода сегодня очень щедра. Она предлагает очень много, но из всего надо постараться выбрать что-то для себя.

Спешите быть красивыми!

Желаем вам удачи!

Л. СТАРОДУБОВА,
конструктор-модельер
ателье «Север».



«И какой русский не любит быстрой езды!» — воскликнул в свое время писатель. Как точно подметил он одну из черточек нашего неукротимого характера. И вот мы мчимся, мчимся и мчимся все быстрее и быстрее. Сначала на птице-тройке. Затем на пытящем, с длинной трубой, паровозе. На лакированном, сверкающем автомобиле. Без сожаления пересаживаемся в рвущийся под облака аэроплан. И вот уже нас уносит реактивный лайнер или космический корабль многогоразового использования все выше и дальше, а внизу в голубоватой дымке мелькают города и села, леса и реки, моря и горы. И ничто не может остановить это неукротимое движение.

А кто из вас, читатель, хотя бы один раз в жизни не катался на качелях?

Русские качели! Кто сможет устоять перед вами?! Кто откажется взлететь в необъятную высоту к самым звездам и тут же с замирающим сердцем нисвергнуться вниз, почти в самую преисподню, туда, откуда только что вознесся к вершине? Кто может устоять перед этим захватывающим дух движением. Какой русский сможет отказаться от удовольствия острых ощущений, хотя, впрочем, качели никак не могут сравниться с известным «Бураном», последней марки легкой автомобиля «ГАЗ» или знаменитой тройкой. Ну никак не могут. И в основном потому, что они не двигают нас вперед к цели, а лишь подобно морской волне качают на месте то быстро и рискованно, грозя выбросить за борт, то тихо и спокойно, принося удовольствие и дрему от

Качели

(Фельетон)

этого мирного движения.

Вот так и в жизни. То мы мчимся на крыльях птицы-тройки, с каждой минутой покрывая огромные расстояния, то каемся на качелях судьбы, поднимаясь на недоступные вершины, чтобы тут же соскользнуть, скачуться вниз, а затем через мгновение вновь окатиться наверх. Движение ли это? Да, движение. Но какое?

В канун Нового года принято оглянуться назад и оценить пройденный путь, задуматься и сделать выводы.

Двигались ли мы в минувшем году вперед? Да. Да еще и какими темпами. А качались ли на качелях? Еще и как! Осо-

бенно на качелях демократии. То мы чуть ли не единогласно (ведь единогласие нынче не в моде!) выбираем себе руководителя. Тайным голосованием! С соблюдением всех атрибутов демократии! равноправия и гласности! Качели взлетели вверх, замерли, качнулись и, набирая скорость, полетели... Через год с небольшим этого же руководителя уже не избирают даже в состав парткома предприятия, тем самым выказывая ему недоверие как лидеру коллектива. Что это? Недалековидность при выборе кандидата или же явная близорукость и неумение разобрататься в людях? Как может случиться, чтобы всеми уважаемый символический Иван Иванович по прошествию года так дискредитировал себя, что у подчиненных стал вызывать единственное чув-

ство обманутых надежд и загубленных судеб.

Впрочем, вполне допустимы случаи, когда работника портит полученная должность. Но это в большей степени относится к новичкам, а не к людям, долгие годы выполняющим ответственную работу. Столько лет устраивал всех (и вышестоящих, и нижестоящих!), справлялся с делом и даже весьма неплохо, пользовался почетом и заслуженным уважением, в глаза получал лишь лестные отзывы... Но вот пришла пора выбора. Тайного выбора. Всплыли мелкие обиды, и всеми уважаемый Иван Иванович даже не избирается в состав органа, которым до этого руководил. И что занимательно. В коллективе, большом коллективе не находится достойной замены ушедшему. Ставка делается на

иногороднего. Новая метла всегда лучше! Риторический вопрос. А где гарантия, что этому вновь избранному через энное время по принципу качелей...

Нет-нет, я не против демократии и сменяемости руководителей. Но давайте все-таки договоримся, что качели — забава детская — и взрослым людям как-то не к лицу болтаться вверх и вниз, то загораясь от гордости, то бледнея от страха и упрека. Не правда ли, лучше мчаться на птице-тройке, чем качать друг друга на бурных волнах штормового житейского океана.

В. КУЗНЕЦОВ.

За редактора
Г. П. МАНАЕВА.

АДРЕС РЕДАКЦИИ: 626430, г. Нефтеюганск, третий микрорайон, д. 10, комн. 29.
ТЕЛЕФОНЫ: редактора — 3-17-55, отделов — 3-25-49.

Нефтеюганская типография управления издательств, полиграфии и книжной торговли
Тюменского облсвязкома, 626430, г. Нефтеюганск, 3 микрорайон, дом 21.

Объем 1 п. л.
Высокая печать
Тираж 2509
Заказ № 757