

ГОСДАРСТВЕННЫЙ АРХИВ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Фонд № 1249
Опись № 1
Ед.хр. 52

НАЙДОВ МИХАИЛ ИВАНОВИЧ,
генеральный директор
ООО «Фирма КУЗБАССПРОМЭКСПОРТ»

М.И. Найдов - директор шахты, им. Ленина
„Покажи себя в деле или испытание
работой”
Машинопись с авторской правкой.
Статья.

На 4 листах

Фонд № 1249

Опись № 1

Ед.хр. 52

ЛИСТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДОКУМЕНТОВ

Фонд № Р-1249 год _____ опись 1 дело № 52

Фонд № Р-1249 год _____ опись 1 дело № 52

Название единицы хранения _____

Тип. ГУВД 2000 г. Зак. 580

Трибуна равноправия

ВНЕШНИЙ СМЕРЬ В ДНЕИ СОВЕТСКОГО РАБОЧЕГО

Для меня, человека, который знает, что такое равно-
правие? Это такое положение вещей, когда никто в мире
не имеет права быть выше или ниже другого. Простыми
словами: каждый человек имеет право на труд, на
образование, на отдых, на участие в управлении
делами страны. Вот тут и приходится бороться с
тем, что называется неравенством (о неравенстве
говорят и в отношении к человеку, и в отношении к
природе).

Вот почему, когда мы говорим, что мы хотим
равенства, мы хотим, чтобы каждый человек, не
зависимо от того, где он родился, имел право на
труд, на образование, на отдых, на участие в
управлении страной.

В СССР есть трибуна равноправия. Но это
еще не все. Мы хотим, чтобы каждая страна
имела свою трибуну равноправия. Мы хотим, чтобы
каждый человек, независимо от того, где он
родился, имел право на труд, на образование,
на отдых, на участие в управлении страной.

Вот почему, когда мы говорим, что мы хотим
равенства, мы хотим, чтобы каждый человек, не
зависимо от того, где он родился, имел право на
труд, на образование, на отдых, на участие в
управлении страной. Мы хотим, чтобы каждая
страна имела свою трибуну равноправия. Мы
хотим, чтобы каждый человек, независимо от
того, где он родился, имел право на труд, на
образование, на отдых, на участие в управлении
страной.

Фонд №

Названи

Дата
использо
вания

18.12.2000.

12.04.04

Трибуна руководителей

ПОКАЖИ СЕБЯ В ДЕЛЕ *или ищущие работы*

Где взять инженера, способного заменить опытного руководителя? Этот вопрос неожиданно возник перед шахтой в конце прошлой пятилетки. Предприятие отметило свое 25-летие и первое поколение кадровых рабочих и специалистов готовилось уйти на заслуженный отдых. Вот тут и пришлось по-настоящему задуматься о ЦШ (о постоянно действующей школе по подготовке резерва начальников и механиков участков).

Забегая вперед, могу сказать, что пятилетняя практика активной работы и совершенствования нашей школы кадров, во-первых решила поставленную задачу, а во-вторых, многому научила и руководителей шахты.

С 1980 года ЦШ прошли 50 горных инженеров. Из них-то сейчас и состоит почти все среднее руководящее звено шахты. Прочие тылы в деле подготовки руководящих кадров позволяют нам безболезненно замещать все должности — начиная с горного мастера и кончая директором.

Коллеги часто задают вопрос: практикуем ли мы передачу на определенное время кресел директора, руководителя отдела или служб шахты обучающимся? Нет. Считаю такую практику преждевременной, неэффективной и даже вредной. Поясню. Во-первых школа готовит прежде всего, руководителей участкового звена, а во-вторых, не оставлять же молодого инженера один на один с предприятием или с его крупным подразделением, где ежедневно, а то и ежечасно возникают сложнейшие проблемы горного производства!

Фонд №

Названи

Дата
использо
вания

18.12.2000

12.04.04

Шахта — не кондитерский цех и стажер еще не подготовлен для того, чтобы быстро принять верное решение и возглавить его осуществление. Кстати, иногда встречаешь в литературе или в кино произведения на темы "Месяц в кресле директора" или "Фабрикой руководят дублеры". Не претендую на абсолютно правильное мнение, но, думаю, что вероятно, на менее сложных производствах это и возможно, но на шахте замещать директора или руководителя службы, даже на короткое время, должен только опытный в этом деле работник, тот, кто знает все реалии угольной отрасли и владеет рычагами воздействия на них.

Сразу начинаем стажировать прибывающих на шахту выпускников вузов и техникумов. Непременнo с каждым беседую, стараюсь узнать общие интересы и запросы, причины выбора специальности, планы на будущее. Приказом по шахте новички закрепляются за наиболее опытными инженерно-техническими работниками. Которые обязаны вовлечь молодых инженеров и техников в производственный процесс и всесторонне проверить их способности, их организационно-технический потенциал. Будущий командир производства должен хорошо знать цену каждой тонне добытого угля.

Но в школу резерва зачисляем только через 2-3 года и только отличившихся молодых специалистов и по письменной рекомендации наставника, начальника участка и треугольника.

Вот тут-то для молодых специалистов, по их же словам и кончается всякая спокойная жизнь. Учим их принимать смелые и единственно правильные решения, критически относиться к своим действиям, а не оправдывать свои промахи, находить и устранять их причины.

Учебный процесс состоит из четырех очень насыщенных по программе этапов. Вот передо мной график практической работы

Фонд №

Название

Дата
использо-
вания

18. 12. 2000.

12.04.04

одинадцати наших стажеров ЦДШ на 1985 год. Например, горный мастер участка ВТБ В.Шикин, в мае исполнил обязанности горного нормировщика, в июне — горного мастера очистного участка, в августе — заместителя начальника участка ВТБ, а в сентябре — уже горного мастера проходческого участка. В дальнейшем предусматривается проверить его и других молодых специалистов в должностях заместителя начальника или начальника очистного и подготовительного участков, горного мастера или помощника начальника участка ВПГ, горного диспетчера, начальника смены. По месяцу в каждой должности.

У кого-то возможно, возникает вопрос: не лучше ли специализировать курсанта на чем-то одном? Мы убедились: не лучше. У выпускника нашей ЦДШ в будущем не будут простаивать спецплощадки и вагоны — он знает цену простоев; не будет конфликтов с мастерами участка ВТБ — он в курсе, чем кончается беспорядок, и т.д. Короче, ему дается возможность оценить, почувствовать шахту как единый организм. И это убедит его в важности надежного функционирования всех его составных частей.

Возвращаясь к теме "Месяца в директорском кресле" скажу, что у нас будущие командиры производства сидят не в самом кресле, а рядом. Смотрят и слушают, как решаются практические вопросы, как ведется прием посетителей. директором. В конце рабочего дня — детальный разбор. Что не понятно — объясняю им, рассказываю, почему поступил так, а не иначе. Занятия при месячном планировании горных работ, при рассмотрении и утверждении плана профилактики и ликвидации аварий проходят у главного инженера. По два дня со стажерами занимаются наши главные специалисты — экономист, механик, технолог, маркшейдер, заместитель главного инженера по технике безопасности. По два дня курсант занимается в парткоме и комитете профсоюза.

Названи

Дата
использо-
вания

18. 12. 2000.

12.04.04

Все это делается для того, чтобы научить будущего инженера-практика мыслить масштабно, контролировать любую ситуацию на шахте, управлять собой и эффективно работать с людьми. И еще, чтобы с первых же дней работы в нем было чувство причастности ко всему, чем живет коллектив предприятия.

В деле подготовки руководящих кадров нам трудно было бы обойтись без института наставников. К их числу относится и бывший начальник очистного участка, ныне горный мастер монтажного участка, ветеран труда Ф. Морозов. Обладая большим опытом и организаторским талантом, он подготовил и воспитал немало отличных командиров производства. Его методика такова. Когда специалист приобретает достаточные навыки проведения нарядов в ремонтной смене, Федор Федорович дает ему возможность руководить первой сменой, а сам переходит во вторую. Разумеется, дела подопечного постоянно находятся в его поле зрения. Период такой стажировки — три месяца. При этом ни для кого не секрет, что молодого заместителя готовят к назначению начальником: Только в прошлом году получили повышение по должности II слушателей ПДШ — двое стали начальниками участков, пятеро — заместителями начальника, четверо — горными мастерами.

Наша система воспитания кадров уже дала свои результаты: с начала пятилетки на шахте нет ни одной отстающей бригады или участка, шахта на протяжении всех этих лет ежемесячно перевыполняет планы проведения горных выработок. Построив своими силами уклонные поля шахта к 1980 году увеличила годовую добычу угля на 800 тыс. тонн или на 46 процентов. К 50-летию стахановского движения добыто 700 тыс. тонн сверхпланового угля. Заметно снизился и травматизм, во много раз уменьшилось число нарушений трудовой дисциплины.

г. Междуреченск
Кемеровской области

Найдов
директор шахты имени
В. И. Ленина
п. о. "Айкузбассуголь"

Названи

Дата
использо
вания

18. 12. 2000.

12.04.04

Итого: 4 (четыре)

Всего: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Итого: 4 (четыре)

Фонд №

Названи

Дата
использо-
вания

18.12.2000.

12.04.04

ЛИСТ-ЗАВЕРИТЕЛЬ ДЕЛА № _____

В деле подшито и пронумеровано 4 (четыре) лист(ов)
в том числе : литерные листы _____ ; пропущенные
номера _____ + листов внутренней описи _____

Особенности физического состояния и формирование дела	! № № листов
I	! 2
	!
	!

гв. архивист Колосарева
(должность, подпись, расшифровка подписи)

Дата 06.08.98



АО "РОДИНА"
Основной производитель
в Западной Сибири
тетрадеи школьных, общих,
альбомов для рисования
и черчения скоросшивателей
папок и картонной
упаковки
ПРИНИМАЕТ
ЗАКАЗЫ НА ПОСТАВКУ
Канцелярских товаров
российского и зарубежного
производства
Детской игрушки мягкой
электромеханической и
пластмассовой

АО "РОДИНА"- 630105
ул. Линеиная, 114



Арт 3С18

тел (383-2) 25-82-76
факс (383-2) 25-98-58

