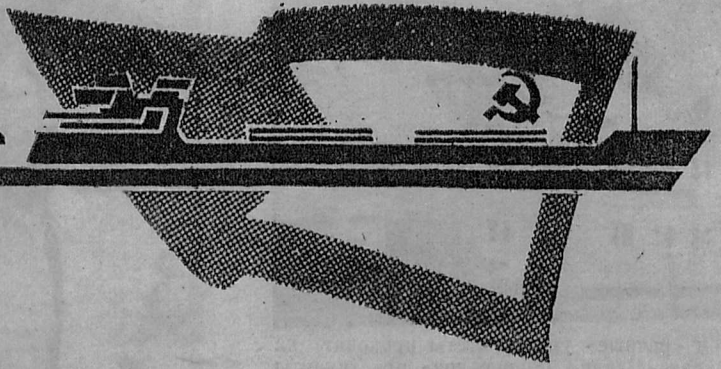


РЕЧНИК

СЕВЕРА



Орган парткома, управления Северного речного пароходства и Северодвинского баскомфлота

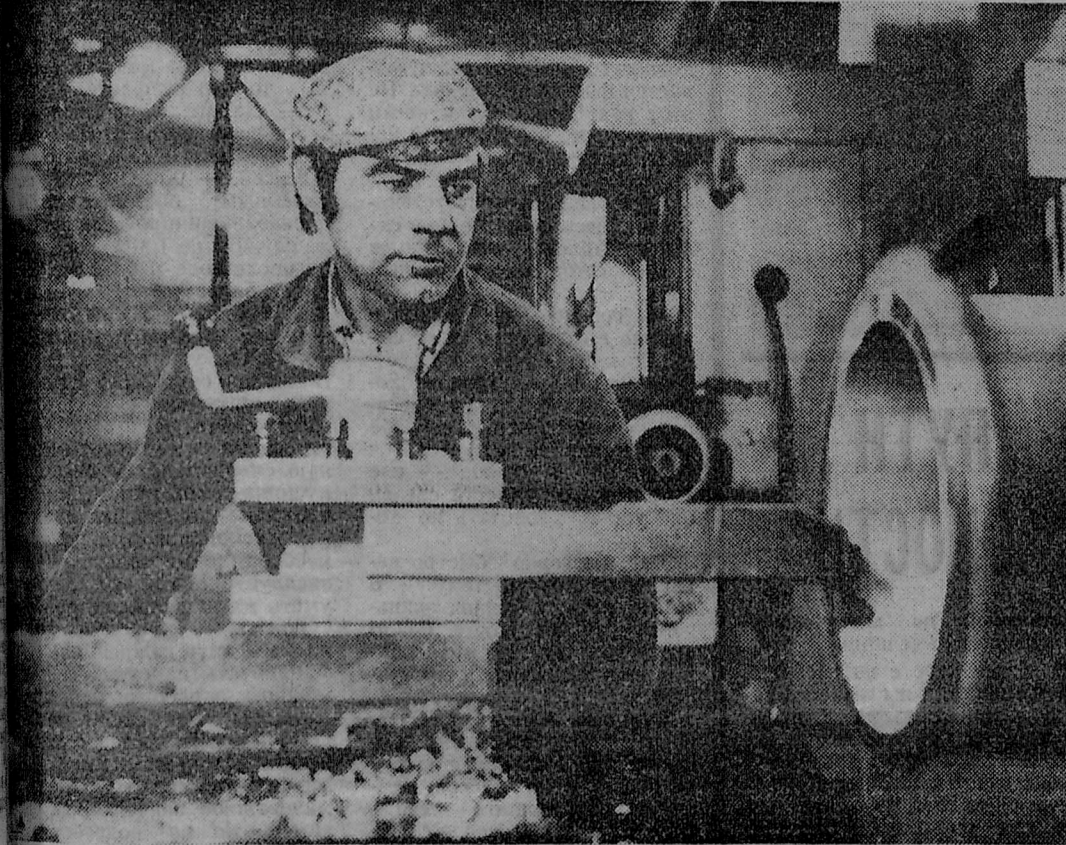
Издается с 3 ноября 1934 года

◆ Пятница, 14 июля 1989 года.

◆ № 55 (7237)

Выходит по средам и пятницам

◆ Цена 2 коп.



КОТЛАССКИЙ ПОРТ: НА ПУТИ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ И ГЛАСНОСТИ

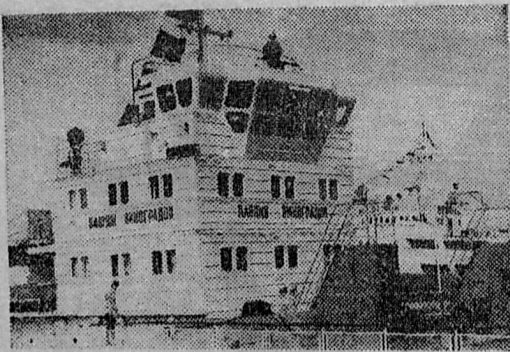
Реформа политической системы, намеченная XIX Всесоюзной партийной конференцией и конкретизированная в решениях июльского (1988 года) Пленума ЦК КПСС, потребовала от руководства Котласского порта серьезного обновления кадровой работы с учетом происходящих в нашем обществе демократических процессов. Мы понимаем, что в новых условиях хозяйствования, расширения демократии и гласности предстоит упорная работа по укреплению творческого потенциала кадров и коренному совершенствованию практики формирования и обновления резерва руководителей от звеньевой бригады до начальника порта.

29 марта на общем партийном собрании коммунисты порта рассмотрели состояние работы по подбору, расстановке и воспитанию кадров. По этому вопросу принято обширное постановление, охватывающее все направления работы с кадрами. Особое внимание уделено подбору и подготовке резерва на замещение должностей руководителей среднего звена.

На этом партийном собрании был согласован с партийной организацией список резерва для

выдвижения на руководящие должности. Резерв на выдвижение на 1989 год комплектовался при активном обсуждении каждого кандидата в трудовых коллективах. При обсуждении были случаи отвода кандидатов и замены их другими. Кандидаты для включения в резерв на руководящие должности подбирались, в основном, из числа специалистов, имеющих значительный опыт работы в порту на руководящих должностях.

(Окончание на 2-й стр.)



Свои «речные» университеты проходят на теплоходе «Павлин Виноградов» практиканты Котласского СПТУ № 3 Анатолий Лебедев и Сергей Давыдов. Река закаляет характер.

Фото И. Иванова и В. Зыкина.



КОТЛАССКИЙ ПОРТ: НА ПУТИ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ И ГЛАСНОСТИ

(Окончание.)

Начало на 1-й стр.)

специальное образование, а также из числа работников, успешно сочетающих трудовую деятельность с заочным обучением в институтах. Формирование резерва проведено с учетом следующих требований:

- на большинство руководящих должностей независимо от сроков их замещения и наличия вакансий подобрано по два кандидата, способных обеспечить руководство указанным участком работы;

- специалисты, зачисленные в резерв, дали свое согласие к возможному переводу на другую работу;

- разумное сочетание опытных и молодых кадров управления, высоких политических и моральных качеств кандидатов, социалистической предприимчивости и принципиальности, умения работать с людьми.

При этом учитывалось, что для совершенствования практических навыков руководства кандидатам потребуется помощь трудовых коллективов и в первую очередь — коммунистов.

Однако зачисление специалистов в резерв не означает, что на руководящие должности будут назначены именно они. Так, в последнее время имеют место назначения на руководящие должности специалистов, не состоящих в резерве, а избранных коллективами: начальник Угольного района В. Н. Кокшаров, начальник Городского района Г. В. Ядрихинский. Такие назначения соответствуют духу перестройки.

Опыт выборов руководителей на конкурсной основе у нас имеется, но это не значит, что такая система выборов и назначения руководителей имеет только положительный результат. Нельзя сбрасывать со счетов, что под влиянием эмоций во время выборов может быть избран и не самый достойный. В этом мы тоже убедились на своем опыте.

Конечно, работа с резервом — это не только составление списка, но и кропотливая индивидуальная работа по повышению квалификации специалистов, зачисленных в резерв, по индивидуальному плану.

В порту давно введено в практику назначение бригадиров, звеньевых на основе их выборов трудовыми коллективами. Назначение капитанов судов,

старших электромехаников плавкранов ведется специальной комиссией из числа администрации, партийного, профсоюзного и комсомольского комитетов в присутствии членов экипажей.

На сегодняшний день практически все должности руководителей от звеньевой бригады докеров — механизаторов до начальника порта укомплектованы. Для нас особенно важно проведение работы по сохранению этого кадрового звена, повышению его деловитости, квалификации, высокого уровня сознательности и требовательности к подчиненным. Поэтому нужна повседневная кропотливая работа руководителя любого ранга по подготовке своих ближайших помощников и самостоятельной работе, ему необходимо стремиться расширять область их познаний, обучать работе с людьми, формировать идейные и нравственные принципы.

Поэтому партийный комитет порта ввел в практику заслушивание отчетов коммунистов-руководителей о выполнении ими служебных и уставных обязанностей с последующим утверждением характеристики, которую готовит специальная комиссия парткома.

Кроме того, партком определил свою номенклатуру руководящих должностей: заместителей начальника порта, начальников отделов и структурных подразделений, главных специалистов — всего 25 должностей. Все назначения руководителей, входящих в номенклатуру парткома, проходят на заседании парткома. Это повышает ответственность назначаемого на должность руководителя перед партийной организацией и повышает ответственность парткома.

В течение 1988 года во всех коллективах порта прошли отчеты руководителей с подтверждением их полномочий. При этом члены трудовых коллективов давали оценку их работы, высказывали критические замечания. Срок полномочий руководителей продлился при этом на два-три года. Кроме того, партком организовал собеседование руководителей со специальными комиссиями в соответствии с разработанными парткомом положениями. По результатам собеседования составляется справка, в которой отражаются замечания и предложения заслушиваемому, назначается от-

ветственный по контролю за устранением замечаний.

В своей работе по расширению демократии и гласности администрация, партийный, профсоюзный и комсомольский комитеты используют и такие формы работы, как информационные группы с участием начальника порта и его заместителей, главных специалистов, членов парткома, профкома и комитета ВЛКСМ. Периодичность выступления таких групп в коллективах грузовых районов — не реже одного раза в квартал. Обычно с анализом работы порта за квартал в коллективы направляются одновременно три информационные группы. Интерес у рабочих к их выступлениям большой.

В порту введены в практику еженедельные встречи руководства порта с работниками грузовых районов, экипажами приписного флота согласно графику. Работники порта принимают в них активное участие, при этом многие вопросы решаются гораздо оперативнее, без проволочек.

С созданием в порту совета трудового коллектива наиболее важные для коллектива решения принимаются при активном обсуждении на его заседаниях. СТК играет заметную роль в процессе демократизации и гласности. Вместе с тем в работе с кадрами у администрации и общественных организаций имеется немало проблем и главные из них — укрепление трудовой и производственной дисциплины, сокращение текучести кадров. Решение проблем ведь не должно сводиться только к воспитательной работе.

Коллективу порта предстоит усилить работу по строительству и капитальному ремонту жилья, решению проблемы занятости плавсостава в межнавигационный период, занятости докеров-механизаторов на погрузочно-разгрузочных работах. Все это позволит добиться сплочения коллектива, повышения производительности труда, достижения лучших показателей в производственно-финансовой деятельности. Расширение демократии и гласности будет способствовать укреплению и правильному выбору путей решения стоящих перед коллективом порта задач.

Л. ЗАГРЕБИН,
зам. начальника Котласского порта по кадрам и быту.