СТАРИЙ ДОСВІД НЕ ЗАВЖДИ ПОГАНИЙ

Мало не щопонеділка на великій нараді керівного складу начальник залізниці призначає керівників відокремлених підрозділів. Кожному даються напутні поради. Кожен з молодих керівників вирушає у непростий шлях свого професійного становлення. Як нині живеться молодим недавно призначеним керівникам? Що їм вдається, а що не вдається? Якої допомоги вони потребують від служб, від безпосереднього та вищого керівництва залізниці? Поставивши перед собою ці питання, ми спочатку вирішили звернутися до досвідчених працівників, які у житті відбулися і як фахівці, і як керівники. Серед таких людей – радник начальника залізниці Леонід Ткачук. Відгукнувшись на наше прохання, Леонід Феофанович розповів про свій досвід, своє бачення і згадав, як це було у минулі роки. Ми увімкнули диктофон і виявилося, що дуже часто старий досвід є актуальним для нашого часу і сучасних вимог. Отже, слово Леоніду Ткачуку.

– Пригадую, у старі часи на підприємства приходила рознарядка на працевлаштування дітей, які після закінчення школи не вступили у навчальні заклади або просто не були ніде працевлаштовані. Я працював тоді начальником локомотивного депо Здолбунів. І от з райвиконкому черговий раз повідомили, що я мушу працевлаштувати в депо 12 осіб: дівчат і хлопців, які щойно закінчили середню школу. Тоді і виникала проблема: депо – транспортне підприємство, і я не міг так просто поставити цю молодь, без досвіду і спеціальної освіти, скажімо, в ремонтний цех. Доводив це, як міг, у райкомі. Та мене навіть слухати не хотіли: бери і крапка! Тоді я дав у депо вказівку: за кожним молодим працівником закріпити фахівця. Наставники працювали з молодим поповненням, вчили, спілкувалися і кожен нотував в окремий журнал коротку характеристику на свого підопічного. Минув деякий час і ми вже мали певні результати для аналізу. І от що вийшло у підсумку: пропрацювавши рік у депо, хлопці йшли служити в армію. Вони вже мали певний практичний досвід на виробництві, роки служби в армії їх дисциплінували. А після армії вони поверталися в депо вже сформованими працівниками, яких ми, скажу відверто, чекали на підприємстві. За будь-яку роботу ці молоді люди бралися завзято і виконували її якісно. Ось так експеримент перетворився за замкнений цикл, своєрідну кузню кадрів.

Тепер молодь інша. Вона приходить з інститутів із певним багажем теоретичних знань, а практика – нульова. А ще якщо хтось із гонором, то йому відразу давай посаду! Крім того, є заборона на те, щоб ставити молодих працівників з освітою на робітничі посади. З однієї сторони, все ніби й так, проте, якщо людина за власним бажанням пише заяву з проханням для початку поставити її, скажімо, слюсарем. Щоб, як кажуть, почати з малого, до тонкощів розібратися зі специфікою професії чи напрямку, а вже потім братися до керівництва. Ніякого порушення у цьому нема. Молодий чоловік із півроку попрацює, добре себе зарекомендує і вже стає бригадиром. Ще попрацював, дивишся – а в нього вже кваліфікація майстра, згодом – старшого майстра і так далі. Пригадую, під час навчання у технікумі я потрапив до експериментальної групи: нам зробили дві виробничі практики – півроку я працював слюсарем в депо Львів-Захід, вручну крутив колінвал, чистив болти, гайки, а півроку працював помічником машиніста у Вологді. Скажу відверто, мене цінували як класного спеціаліста. Тоді у Вологді в основному були паровози, а тут прийшли перші тепловози. Звісно ж фахівців бракувало. А я, працюючи слюсарем, той тепловоз уже знав, як свої п'ять пальців. Отаку школу влаштовували свого часу молодим спеціалістам. І це було актуально для усіх залізничних професій: колійників, енергетиків, локомотивників, зв'язківців...

Ще одна, на мою думку, важлива порада для молодого керівника: обійнявши керівну посаду, продовжуй вчитися, придивлятися, переймати досвід. Суджу із власного досвіду. Займаючи посаду начальника локомотивного депо, я ніколи не вважав, що вхопив Бога за бороду. Поряд працював начальник вагонного депо, із 37-річним стажем тут і начальник дистанції сигналізації і зв'язку із 15-річним стажем роботи. Я придивлявся до стилю, форм та методів їхньої роботи. Переконаний, що такі приклади молодим керівникам просто необхідні, не обійтися і без підтримки начальників служб, а іноді – і керівництва залізниці.

Не можна кидати людину напризволяще, якщо у неї ще «сирі» знання і досвіду нема. Тому для цього колись проводились навчання керівного складу. Вони повинні бути обов'язково. І там повинні викладати люди, запрошені не з інститутів, а професіонали-практики, причому за всіма напрямками діяльності: виробничої, фінансової, безпеки праці. Такі навчання треба відновити.

Не буду приховувати і такого факту: немало було у нас таких людей, яких призначали на керівні посади і вони мали серйозну підтримку, проте професійного росту у них не спостерігалося, відтак вони опускалися по посаді нижче. У чому річ? Мабуть у тому, що, крім усього згаданого вище, чимало залежить від особистості. Від того, чи є у людини бажання працювати, чи горить вогник у її очах? При цьому, кожен керівник повинен розуміти: не для того його призначили на ту чи іншу посаду, щоб він на демонстрації ходив першим під прапором, а для того, щоб він служив народу. Можливо, ця фраза звучить надто патетично, але це щира правда. Кожен керівник повинен пам'ятати, що він взяв на себе велику відповідальність за людей. Треба постійно замислюватися над елементарними питаннями: де обідає робітник, в чому він одягнутий, де він поп'є гарячого чаю чи води у спеку, де зігріється й обсохне. Цих питань дуже багато. Пригадую, коли я очолював Львівський відділок, ми мали здати будинок на Суботівській. А справа доходила до 31 грудня. Розуміючи ситуацію, я нікого нічого не просив. Піднявся на верхній поверх, де люди працюють, тут завірюха снігом крутить. Я дав команду щоб люди з одинадцятого поверху не йшли десь там у буфет, а щоб працівники ОРСу на ті поверхи принесли і цигарки, і булочки, і чай.

Ще один аспект – виробнича дисципліна. Я особисто ніколи не відчував жодних сентиментів до п'яничок. Так сталося, що ще на посаді начальника депо мені довелося звільнити чоловіка, який свого часу був моїм наставником. Лише за такої принципової позиції, я міг йти по території депо і прямо дивитися людям в очі, а не натягувати кашкета на носа.

Допомагати молодому керівникові – не означає водити його за руку. Треба дати йому можливість проявити ініціативу, запропонувати власні ідеї для вирішення різних питань. І в той же час не можна його футболити чи штовхати йому голу теорію, якщо він щось попросив. Треба йому реально допомогти. Разом із тим, я можу дати таку рекомендацію молодим керівникам: не чекайте, коли до вас зійде високе начальство. Практика доводить, що начальнику служби не до вас із вашими клопотами. Його теж треба зрозуміти, адже у його підпорядкуванні, скажімо, сімнадцять дистанцій колії чи інших підрозділів. Молодий керівник повинен чітко знати, хто чим займається у відділах служби, щоб уникнути ситуацій, коли один не сказав, другий не зробив, а ти – крайній. І ще одна порада молодим керівникам. Я завжди повторював слова: "Йдеш з дому на роботу – не забудь узять із собою совість". А це означає – звіряти свої дії зі своєю совістю і чинити згідно з нею. От тоді вам менше буде потрібне високе начальство.

Розмову вели Андрій ВЕЗДЕНКО та Ігор ПАРАЩАК

Ще зовсім недавно раціоналізаторська робота на залізниці була заняттям маловигідним. Хоча потенціал науково-технічної творчості у нас великий, але особливої мотивації для неї не було. На щастя, часи змінились і зараз у цій справі спостерігається позитивна динаміка. Постійно зростає кількість новаторів виробництва, у тому числі й молодих працівників.

Економічний ефект від впровадження рацпропозицій на залізниці у 2004 році становив 655 тисяч гривень, у 2005-му – 1 мільйон 455 тисяч, а у 2006-му – 1 мільйон 985 тисяч гривень. Судячи з усього, і нинішнього року цей показник зросте.

Кожна ідея має свою ціну

Торік на залізниці проводився огляд-конкурс на найкращого раціоналізатора, у якому взяли участь 479 осіб. За цей час було розроблено та впроваджено 326 рацпропозицій, що значно більше ніж у 2005 році. За активну раціоналізаторську діяльність трудових колективів у номінації «Найкраща служба» перше місце та першу грошову премію отримали вагонники. Звання «Переможець конкурсу 2006 року», серед інших, присуджені майстру вагонного депо Здолбунів Борису Кравчуку та головному технологу вагонного депо Клепарів Віктору Пахолку.

Значна частина впроваджених рацпропозицій стосується покращення ремонту рухомого складу та змінних частин вагонів, реконструкції виробничих ділянок та удосконалення технологічних процесів. Обладнання і пристосування, виготовлені на підприємстві, значно простіші та раціональніші у використанні. Копії найкращих рацпропозицій подаються в Центр науково-технічної інформації магістралі для складання інформаційних карт з метою поширення передового досвіду Львівської залізниці. У 2006 році відокремлені підрозділи уклали угоди з авторами на використання рацпропозицій та виплатили винагороди на суму 39,75 тис. грн.

Черговим етапом розвитку науково-технічної творчості стало проведення на базі вагонного депо Коломия семінару на тему «Патентно-ліцензійна, винахідницька та раціоналізаторська діяльність. Обмін досвідом». Крім найкращих раціоналізаторів, інженерно-технічних працівників усіх підрозділів вагонної служби та її керівництва, у ньому взяли участь представники Головного управління вагонного господарства і Головного управління розвитку та технічної політики Укрзалізниці Микола Музиченко і Олена Мазко, начальник відділу інтелектуальної власності Дарницького вагоноремонтного заводу Олег Нечипоренко. Учасники семінару обмінялися досвідом та планами раціоналізаторської діяльності, обговорили пов'язані з цим проблеми. Аналіз показників раціоналізаторської діяльності свідчить, що, порівняно з іншими залізницями, у нашому вагонному господарстві справи не найкращі й потребують більшої уваги до впровадження творчих розробок. Адже при належній організації цієї роботи, може суттєво підвищитись не тільки ефективність виробництва, але й фінансові показники підприємства.

За підсумками роботи семінару-наради було ухвалено підвищувати показники раціоналізаторської роботи, ширше залучати до цієї діяльності молодих спеціалістів, контролювати підрахунки економічної ефективності, своєчасно виплачувати авторам винагороди та підвищувати кваліфікацію спеціалістів вагонного господарства.

Любов МЕЛЬНИЧУК, провідний інженер технічної служби

ФАХІВЦІВ ІЗ ЕЛЕКТРОПОСТАЧАННЯ ГОТУВАТИМУТЬ У ЛЬВОВІ

Незабаром у Львівському технікумі залізничного транспорту (ЛТЗТ) почнуть готувати фахівців ще за однією спеціальністю – електропостачання. Це зумовлено потребою щорічного поповнення такими працівниками підрозділів нашої магістралі. Днями Державна акредитаційна комісія (ДАК) видала цьому навчальному закладу ліцензію на право підготовки фахівців за спеціальністю "Електропостачання".

Раніше підрозділи служби електропостачання поповнювались або випускниками ЛТЗТ, підготовленими за спеціальністю «Автоматика, телемеханіка і зв'язок», або випускниками Київського електромеханічного технікуму. У квітні керівництво магістралі зробило замовлення на підготовку за спеціальністю "Електропостачання" 25 осіб за денною формою навчання і стільки ж за заочною.

– На цю спеціальність прийматимуться абітурієнти лише з повною середньою освітою, оскільки вона вимагає особливого дотримання вимог техніки безпеки, – каже заступник директора технікуму Віталій Білий. – Заявки на комплектацію навчальних груп надійшли зі Львівської, Тернопільської, Рівненської, Івано-Франківської, Самбірської, Ужгородської, Стрийської дистанцій електропостачання та з Енергозбуту. До плану на 2008 рік на денну форму навчання включено 25 осіб із державного замовлення, а на заочну поки що готуватимемо 15 фахівців.

Якщо у Мінтрансі видадуть ліцензію, то з осені розпочнеться прийом абітурієнтів, але поки що тільки за контрактною формою навчання, оскільки жодного місця державного замовлення на цей рік не передбачено. А з 2008 року, згідно з планом, прийматимуть і за державним замовленням.

Основною перешкодою для підготовки спеціалістів-електропостачальників у технікумі зараз є проблема з матеріально-технічною базою, яка вимагає значних капіталовкладень від залізниці. Поки технікум не має власної, йому нададуть базу технічної школи залізниці і Львівської дистанції електропостачання.

– Перший рік навчального плану складений так, що фахові дисципліни ще не вивчатимуться, це буде на другому курсі, – продовжує Віталій Адамович. – Тому у нас буде ще рік, щоб підібрати кадри викладачів. Нам дали право залучати і викладачів-сумісників, спеціалістів Львівської дистанції електропостачання. Зараз головне завдання – створити навчальний полігон на базі технікуму і п'яти лабораторій. Нам необхідно розробити перспективний план оновлення лабораторій та кабінетів, які використовуватимуть для навчання.

З навчальними приміщеннями технікум проблем не матиме. Останнім часом тут звільнились приміщення двох старих котелень, замість яких збудовано нові. Залізниця допоможе їх реконструювати під навчальні корпуси, де будуть створені лабораторії, кабінети та полігони.

Ігор ПАРФЕНЮК