

Издание ООО «СК-Лидер»¹

Коллеги! Вы держите в руках 1-й номер нашей корпоративной газеты. Главная цель и смысл проекта – информационно – пропагандистское обеспечение успешности бизнес-процесса и его важнейшей

составляющей – безопасности персонала в процессе производства. На наших страницах Вы сможете узнать:

- официальные новости компании;
 - как выполняются производственные задачи и планы; кто впереди и кто отстает;
 - о лучших руководителях, работниках и подразделениях, успешно решающих вопросы охраны труда и производства;
 - о результатах производственного контроля соблюдения работниками требований промышленной безопасности;
 - о проведенных и планируемых мероприятиях охраны и улучшения условий труда и многое другое.
- Приглашаем к участию в проекте руководителей и специалистов, персонал всех подразделений.
- Сегодня в номере:
- интервью руководителем компании П.Н. Черепановым;
 - заметка об одном из лучших начальников участка В.Н. Борцове;
 - результаты блиц-опроса сотрудников;

- фотоочерк «Порядку на объектах быть или не быть»;
- рубрика «Правовой ликбез» и другие материалы.

Не считаю название газеты самым удачным и поэтому предлагаю вносить свои предложения. Их обсудит общественный редакционный совет издания, который будет сформирован.

Интервью с руководителем ООО «СК-Лидер» Павлом Николаевичем Черепановым

Сегодня не часто встретишь руководителя частной компании, который искренне считает, что бизнес не может быть успешен, если не создавать комфортные условия для работы сотрудников, не вникая в вопросы охраны труда и не решая их.

Если Президент России В.В. Путин неоднократно громко заявляет о социальной ответственности бизнеса, то находятся, в т.ч. и достаточно крупные акулы этого бизнеса, которые считают, что для бизнеса главное прибыль, а не его социальная ответственность.

На днях супермолодой миллиардер, владелец торговой сети «Магнит» буквально кричал об этом в объективы телекамер.

К счастью, не все бизнесмены так считают. Ведь социальная ответственность это не только вовремя выплаченная зарплата персоналу, желание вести дело не только на свой карман. Это еще и работа памяти бизнесмена о том, что вокруг тебя живут и работают живые люди.

Задумав выпускать газету нашей компании, я решил согласовать этот вопрос с ее первым руководителем Павлом Николаевичем Черепановым. Кратко ввел его в суть идеи. Павел Николаевич сразу же оценил важность газеты как организующего и объединяющего коллектив института. Решили, что со временем надо создать общественный совет газеты. Я предложил Павлу



Николаевичу дать небольшое интервью и получил согласие. Во время наше не очень продолжительной беседы я задал достаточно традиционные, но, полагаю, наиболее важные вопросы.

Вопрос: Павел Николаевич. Каковы на Ваш взгляд составляющие успешного бизнеса.

Ответ: Без прибыли бизнеса нет. Для этого требуются своевременные коррективы в организацию всей работы, чтобы идти в ногу со временем. Кто отстал, тот уходит. Такова диалектика рынка. Своевременное, качественное исполнение договорных обязательств с заказчиками, гибкая ценовая политика. Для нас главное – правильно выстроенная работа с клиентами. И не только деньги определяют наши отношения. Заказчиков сегодня достаточно. И мы уже сами можем позволить себе выбирать их. Мы делаем ставку на клиента, с которым комфортно. Порядочность на первом месте. Многие вопросы решаются, как 100 лет назад под честное слово. И это правильно. Качественный состав коллектива фирмы также имеет важное, если не решающее значение. И не все определяет одна зарплата. Много значит психологический климат и общий настрой работников. По существу это одна семья, в которой нет равнодушных. Все болеют за общее дело и стараются работать на совесть. Наша компания и

¹ Газета выпускается по решению первых руководителей компании ООО «СК-Лидер»

складывалась в свое время как организация, в которой сотрудники связаны между собой семейными и дружескими личными отношениями.

Вопрос: Насколько для Вас как работодателя важны вопросы охраны труда.



Планируются производственные задачи дня

Ответ: Считаю, что и производственные задачи и вопросы охраны труда должны решаться работодателем с одинаковой серьезностью и ответственностью. Только выполняя полностью трудовое законодательство в области охраны труда, мы вправе ожидать от каждого сотрудника полной самоотдачи на работе. И охрана труда и решение приоритетных производственных задач это движение взаимной встречной направленности. Только в этом случае можно рассчитывать на положительный результат.

Вопрос: Павел Николаевич. Я обратил внимание на очень деловой, в тоже время очень демократический стиль Вашего руководства коллективом компании. Не вижу в этом ничего ущербного при условии, если руководитель весьма референтный, т.е. значимый для большинства членов коллектива фирмы. По моим наблюдениям Ваш авторитет никем не оспаривается.

В тоже время интересно узнать, а какие Вы видите плюсы и минусы в коллективе сотрудников.

Ответ: Наш коллектив молодой. В этом я вижу и плюсы и минусы. Плюсы. Жизнь идет с чистого листа и поэтому молодые сотрудники очень восприимчивы к новому. Есть возможность проявить себя, заявить о себе, приобрести необходимый опыт при работе в условиях, когда обстановка меняется ежедневно. Минусы. Отсутствие необходимого опыта, который помогал бы так вести работу на своем участке деятельности, чтобы положительный результат был адекватен затратам. Этого - то пока и не хватает. Надо учиться понимать технологию соотношения затрат и результата. Это совсем не означает, что мы должны договорные обязательства выполнять, гонясь за дешевизной в ущерб качеству. Долговременного результата при таком подходе не будет никогда.

Вопрос: В компании работает немало гастарбайтеров. Многие приезжают не первый год на каждый сезон. Такое нечасто встретишь. Как правило, подобная категория работников «кочует» от одного к другому работодателю. Что их так привлекает в нашей компании.

Ответ: Понятность, прозрачность наших трудовых отношений. Они приезжают к нам работать и зарабатывать. Мы им такую возможность даем. Кроме этого стараемся обустроить и их жизнь вне работы. Взаимная честность. Я никогда никого не обманул. Эти работники знают с первого дня о том, сколько они могут заработать. И зарабатывают. Были случаи, когда переходили к другим и возвращались. На вопрос, - почему пришли снова, всегда традиционный ответ – обманули.

Вопрос: Ваши пожелания работникам нашей компании.

Ответ: Желаю каждому личного благополучия, семейного счастья, здоровья и обязательно успешности в деле, которому они приняли решение служить. Также сердечно поздравляю с наступающими майскими праздниками: 1 Мая – Днем мира, труда и весны, а также 7 Днем Победы в Великой Отечественной войны.



Основные задачи в области охраны труда и промышленной безопасности в 2015 г.:

- обеспечение строгого и безусловного выполнения требований законодательства Российской Федерации в области промышленной безопасности и охраны труда;
- совершенствование локальной системы управления безопасностью труда работников;
- организация комплексной работы по формированию у персонала культуры безопасного поведения на производстве;
- повышение уровня квалификации по вопросам охраны труда и промышленной безопасности руководителей всех уровней;
- внедрение интегрированной модели высокопроизводительного и безопасного труда с учетом всех нормативных требований.

Правовой ликбез

Работник обязан:

- **соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (для зачетных занятий по разделу – практическое выполнение требований охраны труда – одна вставка);**
- **правильно применять средства индивидуальной защиты;**
- **проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве (...), проверку знаний требований охраны труда.**

Учиться безопасности труда настоящим образом

Коллеги. На мартовском совещании была проанализирована наша работа по вопросам охраны труда. Есть положительные моменты, заложены основы системы управления охраной труда, прежде

всего его безопасностью. Но, к сожалению, все еще много и недостатков. К ним в первую очередь относятся:

- нарушение требований промышленной безопасности при подготовке рабочих мест;
- недостаточная требовательность руководителей к подчиненным за правильное применение средств индивидуальной защиты, содержание рабочих мест.

Таких недостатков становится меньше, но надо понимать, что даже незначительные, на первый взгляд недоставки порождают более серьезные. Об это нам неоднократно указывали и представители службы охраны труда и промышленной безопасности ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» и генерального подрядчика. 17 апреля даже было выписано предписание. Результаты работы по этому факту известны, издан приказ, составлен план мероприятий по обеспечению выполнения требований промышленной безопасности на всех участках.

Как избежать таких просчетов в будущем. Как обеспечить снижение рисков для персонала при производстве работ?

Решение проблемы вижу в системном и комплексном подходе в решении вопросов промышленной безопасности. Что делать?

Главным считаю изменение отношения руководителей всех уровней к вопросам промышленной безопасности, повышение ответственности за состояние дел на порученном участке работы, а также повышение требовательности к подчиненным за выполнение требований безопасности труда.



По вопросам безопасности труда работников инженер по промышленной безопасности О.В. Невзоров беседует с начальником участка Никитой Голдыревым

Далее. Поставить на одно из приоритетных мест в своей работе вопросы безопасности производственного процесса на основе обучения персонала, формирования у работников высокой культуры безопасного поведения и высокой положительной мотивации на тотальное выполнение требований охраны (безопасности) труда. Что я к отношу к практическим действиям по охране труда со стороны всех участников процесса? Прежде всего, это:

- постоянный мониторинг безопасной эксплуатации автотранспорта, всего спектра вопросов обеспечения безопасности дорожного движения.
- постоянный мониторинг соблюдения режима безопасности всего технологического оборудования, применяемого в производственных процессах.
- постоянный мониторинг строжайшего выполнения персоналом требований промышленной безопасности, охраны труда и производственной санитарии.

Правовой ликбез

Каждый работник имеет право на:

- **рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;**
- **обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;**
- **личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте.**

Нам удалось преодолеть элементы формализма в работе по проведению инструктажей работников. Сейчас важно внедрить принцип непрерывности обучения персонала безопасным приемам и методам труда без отрыва от производства.

Главное в обучении персонала – соблюдение и реализация принципов непрерывности обучения, всеохватности обучения, практической направленности обучения, постоянного контроля эффективности обучения и строжайшего выполнения требований охраны труда.

У большинства руководителей пока не сложилась система работы с персоналом по охране труда. Впереди у каждого большая и напряженная

работа. Невозможно учить и руководить, самому оставаясь на месте.

Да, сегодня разворачивается системная и многоплановая работа по охране труда, прежде всего по обеспечению его безопасности и достойных условий труда для работников.

Немыслимо, и мою точку зрения разделяют многие, в современных условиях разделять бизнес – процессы и охрану труда. Они неделимы, т.к. взаимосвязаны и взаимозависимы. Одно без другого не может быть эффективным и успешным.

Движение вперед – это всегда напряжение, усилия не только специалистов и руководителей, но и всего рабочего персонала. Мы уже объективно не можем работать иначе. К этому нас обязывает сама жизнь.

Вывод: Постоянное внимание руководителей всех уровней к вопросам промышленной безопасности, тесно связанное с обучением персонала безопасным приемам и методам труда в строгом соответствии с федеральными нормативными актами, продуманная интеграция этих вопросов с производственным позволяют успешно решать все текущие и стратегические задачи, поставленные перед нами. Предметная работа с каждым сотрудником по охране труда (по всем вопросам), как правило, повышает его дисциплинированность и ответственность. В итоге более качественным, производительным, безопасным и осмысленным становится труд каждого работника, что зримо отражается на результатах производственной деятельности компании.

На участке порядок

За то непродолжительное время, которое я работаю в компании мне ежедневно приходится по роду деятельности вникать в работу руководителей, прежде всего начальников участков. От их компетентности, умения организовать труд подчиненных, сплотить коллектив в решающей степени зависит качественное выполнение договорных обязательств нашей компании. В ряду других, не отрицая их несомненных

достоинств, непроизвольно всегда стал выделять начальника участка по обслуживанию объектов ООО ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»

Владимира Николаевича Борцова. Почему? Мы по работе



пересекались много раз, дважды я работал на участке. Сразу отметил для себя,- Владимир Николаевич человек дела и слова. Если о чем – то договорились, решили, то никогда не подведет. Так было всегда. Чувствовалась и забота о подчиненных даже в мелочах: вовремя ли пообедали, как

отдохнули, все ли есть для нормальной работы. У такого руководителя подчиненные непроизвольно начинают подтягиваться, не давая проявиться элементам расхлябанности. Конечно, большую роль играет значительный опыт работы в деле, которому он посвятил всю свою трудовую жизнь, начиная с окончания в 1980 году Пермского строительного техникума (ныне – строительный колледж), но и без замечательных личных качеств не обойтись. Он всегда спешит, ему всегда некогда, у него всегда что – то важно и неотложно. Так во время нашей последней встречи я не смог его усадить в кресло, чтобы Владимир Николаевич ответил на несколько вопросов. И все же я эти вопросы задал. На первый вопрос,- какими качествами должен обладать хороший работник, ответили, почти не задумываясь: высокий профессионализм, честность, высокая ответственность, любовь к профессии. Владимир Николаевич служил в Советской Армии сержантом, санинструктором. Убежден в том, что военная служба сыграла положительную роль в дальнейшей жизни Владимира Николаевича. В завершении нашей короткой встречи я

попросил Владимира Николаевича что – нибудь пожелать сотрудникам нашей компании. Ответ был кратким, но емким: счастья, благополучия, процветания фирмы. И убежал решать что – то важно, что без него никто не решит. Это прекрасно, когда человек считает, что без него жизнь остановится. И Вам, наш добрый коллега Владимир Николаевич, всего самого дорогого и хорошего, успехов Вашему коллективу.

Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда **Работник обязан:**

- **соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (для зачетных занятий по разделу – практическое выполнение требований охраны труда – одна вставка);**

- **правильно применять средства индивидуальной защиты;**

- **проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве (...), проверку знаний требований охраны труда.**

Блиц – опрос работников ООО «СК-Лидер»

Накануне международного Дня охраны труда мы провели блиц опрос работников нашей компании.

Всего опрошено 25 человек. Вот какие получились обобщенные ответы (мнения) на поставленные вопросы. Стиль ответов для газеты немного подвергнут литературной обработке, что не меняет их сути.

Вопрос: Какую роль играет охраны труда в деятельности нашей компании?



Вопрос: Какое нарушение техники безопасности допустил работник?

Ответы: Охрана труда, промышленная безопасность помогают сделать производственный процесс более организованным. Охрана труда дисциплинирует работника, играет важную роль в профилактике, предупреждении производственного травматизма, делает труд работника более осмысленным; каждый работник видит внимание к себе со стороны руководителей и старается их не подводить; повышенная требовательность в вопросах безопасности труда в основном воспринимается с пониманием. Успешность компании повышается, если работники допускают меньше нарушений.

Вопрос: Работники стали реже нарушать требования промышленной безопасности из страха наказания (штраф, к примеру) или есть другие причины.

Ответ: Вероятность наложения штрафов, конечно, дисциплинирует, но главным является понимание работником неоспоримого факта, что соблюдение всех мер безопасности, прежде всего в личных интересах (сохранение здоровья).

Вопрос: Отдельные работники считают, что если все требования безопасности соблюдать, то никогда своевременно не выполнить плановые задания. А вы как думаете.

Ответы: 18 из 25 работников привели примеры о том, что в организациях, где они ранее работали, от них чаще всего требовали «быстро, быстро, быстро» и практически не обращали внимание на безопасность труда. 12 человек признали, что и сейчас придерживаются этой точки зрения. В тоже время отметили, что в процессе работы наблюдая за работниками, которые все делают быстро и качественно, но ничего при этом не нарушают, постепенно и непроизвольно начинают равняться на них.



Замечаний по применению СИЗ нет. Почему?

Вопрос: Как Вы понимаете словосочетания самоконтроль и взаимоконтроль работников на производстве?

Ответ: Работники не только сами себя контролируют в процессе производства (к примеру, применение СИЗ, соблюдение мер безопасности, умение видеть риски и опасности, умение их избегать и т.д.), но при необходимости могут указать товарищу на его ошибки.

Вопрос: Попробуйте оценить состояние работы по охране труда в нашей компании.

Ответы: 16 человек, которые проработали в компании не один год, ответили примерно так: мы и ранее чувствовали человеческое отношение к нам со стороны руководства. Это относится к обеспечению СИЗ, полноте и своевременности выплаты заработанных денег. 9 человек, которые работают в компании первый год, отметили, что в первый же день работы они убедились в серьезности отношения в компании ко всему, что касается охраны труда. Большая часть опрошенных считает работу по охране труда удовлетворительной и высказала ряд предложений, направленных на ее улучшение. Работники, возраст которых более 50 лет и с большим трудовым стажем отметили, что вновь стали вспоминать времена СССР, когда к вопросам охраны труда было очень внимательное отношение.

Мастер²

Каждый человек в своей жизни просто обязан овладеть каким-нибудь ремеслом, научиться работать профессионально и честно. Но и этого маловато будет. Человек счастлив в профессии тогда, когда дело, которому он служит и посвятил свою жизнь не просто ремесло, профессия и способ заработать на хлеб насущный, а состояние души. И не важно, кто

² Публикуется в сокращенном варианте по книге «Часы не должны остановиться... (очерки истории профессионального лица №30 г. Перми)/Невзоров О.В., Пермь, 2004, 356 с., илл./

ты,- машинист, водитель, работник логистики. Важно, - как ты относишься к своей работе, способен к творчеству даже в самой скромной должности.

Очерк написан о человеке, еще при жизни ставшем легендой. Он созидал, творил и скромным каменщиком – строителем. В 22 года его уже называли Мастером. Не за должность, а за мастерство. Творцом и созидателем неокрепших душ своих пацанов – воспитанников Виктор Владимирович стал, когда был назначен мастером производственного обучения в школе фабрично – заводского обучения.³ И здесь Мастером не по должности, а по призванию. Сам Мастер, претерпевший в годы Великой Отечественной войны немало, как никто иной мог понять пацанов, которые и детства не знали, не избалованы были вниманием и человеческим участием.

Как нам сегодня не хватает таких вот «самородков». Но, я верю, что с возрождением современной России будет меняться и отношение к рабочему человеку, повышаться престиж и статусное положение рабочего человека. Не всем же в офисе сидеть, кому – то надо и созидать. И нынешнее поколение со временем назовут поколением созидателей, к которому принадлежал Виктор Васильевич Попов – замечательный человек, талантливый строитель, учитель от Бога.

Жизнь и судьба В.В. Попова весьма поучительна как для руководителей. Так и для работников рабочих профессий. Для первых, как пример бережного отношения к людям, умелого, мудрого и бережного воспитания, высочайшего профессионализма, творческого горения, созидательной энергии. А руководитель, если он на своем месте, не может не быть воспитателем. И есть с кого брать пример.

³ Образовательное учреждение начального профессионального обучения при крупных промышленных и строительных предприятиях, как правило, для детей – сирот.

Работодатель обязан обеспечить:

- **обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, (...), проверку знаний требований охраны труда, безопасных приемов и методов выполнения работ;**
 - **принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников;**
 - **санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;**
- Работодатель обязан обеспечить:**
- **организацию контроля за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;**
 - **недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;**
 - **ознакомление работников с требованиями по охране труда;**
 - **информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты.**

Для вторых, как пример того, как надо относиться к своей работе, не просто работать, а добиваться вершин совершенства, привносить что – то свое, новое, приносящее удовлетворение и тебе

самому и окружающим тебя людям. Выводы делать только вам, уважаемые коллеги.

С фотографии смотрит пожилой человек. Лицо усталое, задумчивое, просветлённое, глаза излучают доброту. О чём задумался Мастер? Может быть, вспомнил своих первых учеников из ремесленного училища, в котором был мастером производственного обучения в далёком 1950 году. Или тяжёлые военные годы, когда пятнадцатилетним подростком по 12 часов, без выходных отстаивал смены в литейном цехе на Кунгурском машиностроительном заводе. Работали в основном женщины и дети, делали мины. Трудно было, всё время хотелось спать, но норму двойную выполняли и перевыполняли. Виктор был единственным кормильцем семьи. Отца не стало в 1943-м. Мама работала в колхозе, старший брат служил на Дальнем Востоке, остальные четверо – мал – мала меньше. На такую большую семью продуктов не хватало. Юноша выкраивал время, чтобы сходить в лес за грибами, ягодами – всё-таки прибавка к столу. Уже в те годы научился отвечать за себя и брать ответственность за других.

Чем бы ни занимались, как бы ни жили – нигде и никогда не забывали о том, что идёт война, постоянно думали: «А как там на фронте?» Вести с фронта помогали рабочим совершать то, что позднее назовут трудовым подвигом.

К Виктору Васильевичу Попову, отличнику профтехобразования РСФСР и СССР, кавалеру «Ордена Октябрьской революции» и Ордена «Знак Почёта» коллеги и ученики относились по-разному. Одни побаивались его за требовательность, принципиальность, некоторую суровость, другие любили и даже восхищались. Но все уважали Мастера за любовь к своему делу, огромное трудолюбие, яркий талант наставника. Он не просто работал, как сегодня говорят, Виктор Васильевич служил, но не конкретным людям, а обществу,

понимая своё предназначение в жизни как обязанность помочь мальчишкам и девчонкам научиться жизни. Иногда ещё о нём говорят – «самородок». Да, Виктору Васильевичу не удалось получить специального педагогического образования. В 1963 г. он пришел в училище, имея за плечами всего 7 классов да годичный курс мастеров общестроительных работ. В 1970 году окончил десятилетку в школе рабочей молодёжи. Не постеснялся Мастер сесть за парту в 40 с лишком лет.

Виктор Васильевич, вспоминая о начале своей трудовой деятельности в должности Мастера говорил:

- В первое послевоенное десятилетие главная задача у мастера, какая была? Думать, учить, кормить, воспитывать. Всё это надо было, конечно делать, но прежде всего, приходилось защищать ребятишек от обездоленности: приходили прибитые, растерянные, половина – безотцовщина, хлеба вдоволь не видели.



Группа учащихся школы ФЗО №20 . г. Кунгур. В центре В.В. Попов. - 1950 год (МИНПОЛ)

Мастер, принимая новую группу, никогда не ставил перед собой задачу – подготовить классных каменщиков. Нет, суть в работе мастера Виктор Васильевич понимал так – сделать из мальчишек настоящих людей. Таких, которые и ремесло знают и за себя постоять сумеют, слабым помогут и Отчизну, если потребуется, отстоят.

И делал. Как? Прежде всего, своим примером. При всех обстоятельствах оставался самим собой – смеялся, так от души, сердился, так действительно сердился, а не делал вид, что разозлился.

Но и этого мало. Подход ещё нужен! А подход с чего начинается? Не успел Мастер группу принять, а уже присматривался – кто, откуда, как с товарищами держится, как разговаривает, как смотрит? Не любил употреблять к месту и без повода педагогическую терминологию.

В 70-е обижался, когда употребляли словосочетание простой рабочий. Был убеждён, что слова эти давно потеряли свой смысл. Не просто грамотный – образованный. Не просто умелый – изобретатель, рационализатор. Не просто хозяйственный – государственный человек. Надежда и опора страны. Хотелось бы, чтобы эти мысли сегодня дошли до тех, кто уже не считает людей труда солью земли. Для них они всего лишь рабочая сила, у которой одна «привилегия» - угождать прихотям новоявленной элиты, забывшей свои корни.

Виктор Васильевич считал, что для развития индустрии нужны грамотные, высококвалифицированные рабочие кадры. И если количество продукции может дать и середнячок, то качество, - это уже от мастерства, от таланта человека, от любви его к своему делу, от глубокого знания и понимания его.

В начале 70-х годов, ещё до перехода училища на подготовку рабочих со средним общим образованием, неоднократно выступал на партийных собраниях и педагогических советах о том, что

необходимо готовить не простых каменщиков, а специалистов более широкого профиля. Прежде всего, монтажников каменных конструкций, которые должны знать сварное, слесарное, кузнечное дело, обладать, более широким кругозором и иметь солидный уровень теоретических знаний.

А какие уроки давал Мастер – и в классе, и на стройке! Объяснял без пафоса, просто и доходчиво о сложном. Когда показывал ту или иную операцию – залюбуешься. Мастерок в его руках будто живым становился, и больше того, словно читал мысли своего повелителя. Ни одного лишнего движения, всё рассчитано. Мастер предельно сосредоточен и увлечён работой. Он как бы давал понять, – человек всегда красив, когда умеет и любит трудиться. Его труд сродни творчеству и способен создавать чудеса.

Когда уходили его ученики в самостоятельную жизнь, всегда грустил. Прикипали ребята к сердцу Мастера. Со многими долгие годы переписывался, помогал советом, а иногда и материально. Удивительным всё же человеком был Мастер. Образование – большое дело, а также специальная подготовка. Но таких мастеров, как Виктор Васильевич, сама жизнь сформировала.

Своим богатым жизненным и профессиональным опытом Мастер никогда не уставал и не стеснялся делиться щедро. Его взгляды на обучение и воспитание молодых рабочих, изложенные в журнальных и газетных статьях звучат и сегодня актуально, современно.

С болью писал и говорил о падении престижа профессии каменщика, размышлял, как поправить дело. Не понимал, почему авторитет человека должен зависеть от того, какая у него профессия. Был убежден, что главное достоинство в том, насколько ты хорош сам по себе и честно ли относишься к работе. Творчество всюду возможно. Мастеру всегда было неинтересно работать, как говорится от «сих

до сих». Всегда хотелось расширить рамки предложенного, внести что-то свое, чтобы было искренне, естественно, чтобы поверили. Так, в 1967 году родилась идея о создании уникального передвижного рабочего места каменщика, которое бы выполняло роль и бытовки, и учебного класса, и красного уголка. На строительных объектах треста №7, где ученики Виктора Васильевича проходили производственную практику, многие годы можно было видеть скромный вагончик на колесах. Не о себе думал, не о наградах. Опять же – о своих воспитанниках, заботу о которых Мастер понимал как наилучшую организацию учебного труда.

Смотришь на фотографию 1986 года, где Мастер и его группа каменщиков, по итогам года признанная лучшей в училище. Все ребята опрятные, подтянутые, подстриженные, какие-то ухоженные, на лицах улыбки, уверенность в себе. Даже намёка нет на вызов или агрессию. А ведь в группы каменщиков шли самые проблемные подростки. Но на то они и учились у Мастера, чтобы в будущем из подмастерьев выйти в мастера.

Больше всего его волновали вопросы о судьбах своих воспитанников.

Заинтересуется ли учащийся делом, которому его учат, или останется равнодушным к нему, принесёт ли оно радость или вызовет разочарование и досаду; захочет ли, сумеет ли прожить свою жизнь с непреходящей увлеченностью повседневной работой, с негаснущим стремлением к добру и красоте или с юных лет до старости будет считать часы, оставшиеся до окончания рабочего дня; испытает ли он радость труда или всю жизнь будет смотреть на труд, как на неприятную необходимость, с презрением, переживет ли то, что больше всего нужно человеку, – счастье или всю жизнь будет завидовать чужому – зависит от учителя, и неважно, как называется его должность – мастер,

преподаватель, от его таланта, одержимости, влюбленности в дело, в идею, которым он служит. Добавить что – либо к мыслям В.В. Попова считаю излишним.

Реплика «Порядку на объектах быть»

Беспорядок, мешающий нормальной работе, порожаем мы сами. Привыкаем к беспорядку и начинаем считать, что по-другому и быть не может. Уверяю Вас, что можно. Можно. Если заниматься этим вопросом постоянно, а не от случая к случаю. Порядок на рабочем месте не менее важен для обеспечения безопасности производственного процесса, чем, к примеру снабжение современными СИЗ.

Порядок внутренне организует, дисциплинирует работника, а беспорядок, напротив, негативно отражается на всем производственном процессе. Сваленный в кучу, неприбранный инструмент, неорганизованные свалки, беспорядок на территории, в местах проживания несет в себе элементы дезорганизации и никак не может влиять положительно на персонал.

Сегодня ситуация стала меняться к лучшему, но не везде. Предстоит поработать начальникам участков, мастерам, бригадирам, чтобы стойко приучить работников работать в среде порядка, как наиболее оптимальной для решения поставленных задач.

Быть или не быть порядку зависит от нас самих. Выбор, о том какую позицию занять делать Вам, коллеги. Но необходимо также понимать, что при выборе Вами режима беспорядка все равно найдутся ответственные руководители, которые заставят Вас навести и поддерживать порядок. Так что лучше его поддерживать.

Отзывы и предложения направлять на э/п О.В. Невзорова (nevzorov.Oleg2015@yandex.ru)

Ответственный за выпуск инженер по охране труда и промышленной безопасности Олег Невзоров
29.04.2105 г., ООО «СК-Лидер», г. Пермь,
ул.Промышленная, 84/в