

## О Т Ч Е Т

### О РАБОТЕ С КАДРАМИ В НПО "БИОХИМРЕАКТИВ" за 1977 год.

#### 1.

1) Выполняя решения 25 съезда КПСС и поставленные перед объединением задачи по дальнейшему повышению эффективности и качества научно-исследовательской и производственной деятельности, большое внимание уделялось совершенствованию системы управления, осуществлению действенных мер по улучшению дела подбора и расстановки кадров, укреплению решающих участков науки и производства высококвалифицированными, политически зрелыми специалистами, способными организаторами производства. Продолжалась работа по формированию внутри объединения стабильных научных и производственных коллективов, повышению уровня организаторской и воспитательной работы.

В основу работы с кадрами был положен комплексный план мероприятий, разработанный на 1977-1980 годы, тесно увязанный с планами развития науки и производства и социального развития коллектива.

План работы с кадрами включает: укомплектование подразделений объединения кадрами, меры по их закреплению, работу с руководителями, научными и инженерно-техническими работниками, мастерами, молодыми специалистами, укрепление государственной, исполнительной и трудовой дисциплины, повышение производственной квалификации и другие мероприятия.

Работа с кадрами в течение года систематически анализировалась и выносилась на обсуждение:

- на партийно-хозяйственных активах подразделений и объединения в январе;



- на открытых партийных собраниях, заседаниях бюро первичных парторганизаций подразделений, заседаниях парткома и профкома объединения по конкретным направлениям работы;
- ежемесячно на заседаниях балансовых комиссий института, завода и производства № I по выполнению текущих планов работы с кадрами;
- по ряду вопросов (подготовка к очередной аттестации, повышение роли мастера производственного участка, работа с резервом кадров, реализация среднего образования и др.) проводились специальные инструктивно-методические совещания с начальниками и заведующими отделами и лабораториями, начальниками цехов.

Выполнение планов и мероприятий по подготовке и повышению квалификации кадров, реализации среднего образования среди молодежи, по снижению текучести и закреплению кадров, состояние трудовой дисциплины и общественного порядка строго учитываются в социалистическом соревновании между подразделениями и при присвоении классовых мест и почетных званий, а также при определении и оценке работы руководящих работников всех категорий и общественных организаций.

Все требования по работе с кадрами, определенные приказами и директивными указаниями МХП и В/о "Союзреактив", в основном выполнены.

2) Целенаправленная работа с кадрами руководства и партийных организаций объединения и его структурных подразделений способствовала успешному выполнению планов 1978 года, научно-исследовательских работ и производства, а также коллективами принятых встречных планов и социалистических обязательств по всем основным технико-экономическим показателям.



3

План выпуска товарной продукции в целом по объединению выполнен на 100,9 %, прирост производства продукции к предыдущему году составляет 10,5 %. Сверх плана произведено продукции на сумму 259 тыс.рублей. План реализации выполнен на 100,9 %, сверх плана реализовано продукции на сумму 256 тыс.руб. План по объему производства продукции высшей категории выполнен на 104,6 %. Планируемое количество наименований продукции выполнено. План по производительности труда выполнен на 101,1 %.

Достигнуты значительные результаты по интеграции науки с производством в рамках объединения. По разработкам ВНИИ прикладной биохимии, в течение отчетного года, внедрены в производство Олайнского завода химреактивов: АТФ (косметический), аминокенилуксусная кислота, аспарагиновая кислота и ряд других биохимических препаратов. На ряде имеющихся производств усовершенствована технология, внедрены более прогрессивные приемы работы, повышено качество выпускаемой продукции.

Успешно осуществляется план мероприятий по внедрению в объединении комплексной системы управления качеством продукции.

2.

1) По состоянию на 1 января 1978 года в объединении работающих всего - 2156 чел.

из них:

руководящих, научных и инженерно-технических работников - 718 чел.

в т.ч.:

в ВНИИ прикладной биохимии - 295

из них: научных работников - 94

И Т Р - 140

лаборантов - 61



На Олайнском заводе химреактивов  
и на производстве № I

- 418.

Качественный состав руководящих, научных и инженерно-технических работников научных и производственных подразделений объединения отражен в приложениях № I и № 2.

2) Анализ состава руководящих работников:

Генеральный директор НПО - директор ВНИИ прикладной биохимии - ЗАМАХ Владимир Петрович, 1927 г. рождения, член КПСС с 1957 г., образование высшее, в 1953 г. окончил Белорусский политехнический институт (инженер - механик), в 1965 г. окончил Высшие 2-х годичные инженерно-экономические курсы (экономист), в 1973 году при МИПК схи повышал квалификацию в группе директоров и гл. инженеров, в настоящее время учится в заочной аспирантуре, член бюро Рижского РК КП Латвии, депутат Олайнского горсовета. В 1977 году ему присвоено звание "Заслуженный работник промышленности Латвийской ССР".

И.о. заместителя генерального директора НПО - заместителя директора института по научной работе - АРЕНС Август Карлович, 1928 г. рождения, член КПСС с 1962 г., образование высшее, в 1954 г. окончил Латвийский государственный университет (инженер-технолог-химик), кандидат химических наук, доцент, в 1973 г. при МИПК схи повышал квалификацию в группе директоров и гл. инженеров.

Заместитель генерального директора НПО по производству - директор Олайнского завода химреактивов - НЕПОЧАТОВ Иван Иванович, 1939 г. рождения, член КПСС с 1970 года, образование высшее, в 1962 году окончил Донецкий политехнический институт (инженер-технолог), в 1977 г. при МИПК схи повышал квалификацию в группе директоров и гл. инженеров.

Главный инженер НПО - ГУТМАНИС Андрис Енэбович, 1942 г. рождения, член КПСС с 1975 года, образование высшее, в



1965 году окончил Рижский политехнический институт (инженер-технолог), в 1972 г. при МИПК схп обучался в группе на замещение руководящих работников предприятий, депутат Олайнского горсовета.

Заместитель генерального директора НПО по коммерческим вопросам - СЛОБОДСКОЙ Марк Абрамович, 1927 г. рождения, член КПСС с 1960 года, образование высшее, в 1964 году окончил Ленинградский технологический институт рыбной промышленности (инженер-механик), в 1973 г. при МИПК схп повышал квалификацию в группе заместителей директоров химических предприятий по общим вопросам, материально-техническому снабжению и сбыту.

Заместитель генерального директора НПО по капитальному строительству - КИШЕНКАС Оярс Петрович, 1928 г. рождения, член КПСС с 1950 года, образование высшее, в 1964 г. окончил Рижский политехнический институт (инженер-технолог), с 4 января 1978 г. при МИПК схп повышает квалификацию в группе заместителей директоров по капитальному строительству.

3) За отчетный период была повышена требовательность и персональная ответственность руководящих работников среднего звена (начальников цехов, отделов, их заместителей, начальников участков, отделений, смен и мастеров) за порученный участок работы, состояние дел на производстве и воспитательной работы в подчиненных коллективах. Большое внимание придавалось овладению ими современных знаний в области теории и практики управления, технологии и экономики производства, марксистско-ленинской теории.

В течение года 295 руководящих работников и специалистов объединения повысили свою квалификацию и экономические знания в системе курсов повышения квалификации Московского института повышения квалификации специалистов химической



промышленности и его филиалах, в Рижском межотраслевом институте повышения квалификации специалистов народного хозяйства и на курсах, организованных непосредственно в объединении. Свыше 350 работников этой категории были охвачены в системе партийной и комсомольской учебы. Свыше 100 руководящих работников и специалистов привлекались в качестве преподавателей, пропагандистов и политинформаторов.

В соответствии с Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР "О повышении роли мастера производственного участка" и директивными указаниями МХП в объединении разработан и осуществляется план мероприятий по повышению роли начальников участков, отделений, смен и мастеров на производстве и проведении воспитательной работы в подчиненных коллективах.

Разработан график по охвату их курсами повышения производственной квалификации в течение 2-3 лет.

Ежеквартально проводится "День мастера", на которых высококвалифицированными специалистами читаются лекции на общественно-политические, педагогические и социально-психологические темы, проводится обмен опытом в работе, делается информация о работе объединения.

Создан "Совет мастеров" и разработано положение о его работе. Председателем "Совета" является заместитель генерального директора по производству.

Совет на каждый квартал составляет план работы.

Руководством объединения принимаются меры по укреплению состава "мастеров" высококвалифицированными и хорошо себя зарекомендовавшими ИТР.

Ежегодно все руководящие работники и специалисты составляют личные творческие планы. На них заведены творческие паспорта.



4) Динамика движения практиков отражена в приложении № 6. В январе 1978 года пересмотрен состав практиков, занимающих инженерно-технические должности. 20 из них продолжают учебу в ВУЗах и техникумах, 3 будут вовлечены вновь, 6 будут направлены на курсы повышения квалификации по специальности, а 8 - заменены в течение текущего года специалистами.

3.

Результаты аттестации руководящих и инженерно-технических работников за 1977 год отражены в приложении № 8. В связи с истечением установленных сроков работы, разработан график проведения очередной аттестации на 1978 год 367 работникам объединения. В октябре 1977 года было проведено инструктивное совещание с начальниками отделов и цехов о подготовке ИТР к очередной аттестации.

В объединении созданы: центральная аттестационная комиссия и аттестационные комиссии ВНИИ прикладной биохимии, Олайнского завода химических реактивов и производства № I.

Разработаны перечни вопросов для аттестуемых по:

- организации и управлению производством;
- экономике производства;
- организации воспитательной работы;
- трудовому законодательству.

В период подготовки к аттестации проводится работа по охвату соответствующих работников формами политической и экономической учебы, курсами повышения производственной квалификации и специальных знаний.

4.

По состоянию на I января 1978 года в НПО имеется резерв кадров на выдвижение в количестве 66 чел.



1) На должностях начальников цехов	- 3
2) На должностях начальников отделов	- 5
3) На должностях заместителей начальников цехов и отделов	- 12
4) На должностях механиков цехов, начальников участков, отделений, цеховых лабораторий	- 22
5) На должностях начальников смен и мастеров	- 24.

В настоящее время проводится работа по пополнению резерва, а также созданию резерва на руководящие должности в НПО по номенклатуре МХП и В/о "Союзреактив".

Основным критерием для зачисления специалиста в резерв является политический принцип и рассматривается в сочетании с целевыми качествами и перспективностью специалиста: знанием дела, с которым предстоит заниматься, технической и специальной подготовкой, практическим опытом работы с учетом склонностей и возможностей специалиста.

Зачисление в резерв осуществляется по решению аттестационной комиссии или по совместному решению администрации, парткома и профкома.

Для осуществления всесторонней подготовки и выработки у специалистов, зачисленных в резерв необходимых качеств будущего руководителя составляется индивидуальный план его обучения и подготовки, где предусмотрено:

- расширение теоретических знаний;
- временные замещения (стажировка);
- выполнение заданий по подготовке разработок оргтехмероприятий, по решению отдельных производственных, технических, экономических вопросов;
- командировки по изучению передового опыта;
- участие в работе научно-технических совещаний, семинаров, конференций;



- вовлечение в активную общественную работу и т.д.

В отчетном году из числа специалистов, зачисленных в резерв различными формами повышения квалификации были охвачены 47 человек.

На 1978-1980 годы планируется обучение 23 специалистов в Северодонецком филиале МИПК с/хп по специальной программе для резерва.

За 1977 год в объединении при замещении 23 вакантных должностей руководящих работников и специалистов, из числа резерва выдвинуты 15 чел.

## 5.

По состоянию на 1 января 1978 года в объединении работают 60 молодых специалистов. Из них: с высшим образованием - 43, со средним специальным образованием - 17.

Движение молодых специалистов в период с 1975 г. по 1977 г. отражено в приложении № 5.

Кроме того в работе, проводимой с молодыми специалистами, привлекаются 116 ИТР и молодых ученых в возрасте до 30 лет. В 1977 году из советов молодых специалистов ВНИИ прикладной биохимии и Олейнского завода химреактивов образован совет молодых специалистов и ученых объединения.

В целях быстрее освоения производства, приобретения навыков практической работы во всех подразделениях НПО проводится I-годовая стажировка молодых специалистов после окончания ВУЗов.

Для каждого молодого специалиста разрабатывается индивидуальный план стажировки. Из числа опытных ИТР назначается руководитель стажировки. Ответственными за выполнение мероприятий планов стажировки являются соответствующие начальники цехов или руководители отделов.



Контроль и общее методическое руководство осуществляет отдел технического обучения совместно с советом молодых специалистов.

По окончании срока стажировки приказом по объединению назначается комиссия, которая заслушивает молодых специалистов о выполнении планов стажировки, подводит итоги и делает заключение о дальнейшем трудоустройстве молодого специалиста.

Из указанного числа молодых специалистов 26 являются начальниками смен и мастерами, 8 - ст. мастерами, начальниками участков и отделений, 19 - мл. научными сотрудниками и 3 - ст. научными сотрудниками. Все молодые специалисты в возрасте до 28 лет являются членами ВЛКСМ, 57 молодых специалистов избраны в руководящие комсомольские и 34 - в руководящие профсоюзные органы объединения и его подразделений.

Все молодые специалисты являются членами ВОИР и ВХО им. Менделеева.

В объединении ежегодно проводится смотр научно-технического творчества молодежи и конкурсы "Лучший молодой рационализатор" и "Лучший коллектив молодых рационализаторов".

В течение 1976 и 1977 годов молодыми специалистами НПО подано 82 рацпредложения, из которых 69 внедрены в производство с экономическим эффектом свыше 15 тыс. руб.

Увольнение большого количества молодых специалистов со средним специальным образованием объясняется призывом юношей в ряды Советской Армии в первом году работы после выпуска.

В связи со сложными технологическими процессами на производствах тонкого органического синтеза и биохимических препаратов, целесообразно использование молодых специалистов со средним специальным образованием соответствующих специальностей аппаратчиками, лаборантами, электрослесарями КИП и А и наладчиками сложного химического оборудования.



В объединении создан резерв для заграничных командировок в количестве 34 чел. из числа ведущих научных работников и высококвалифицированных специалистов. Отбор кандидатур осуществлен со строгим учетом политических, моральных и деловых качеств, а также специальных рекомендаций партийных органов и органов государственной безопасности.

Все специалисты, зачисленные в резерв на заграничные командировки вовлечены в систему партийной и политической учебы, для каждого предусмотрена индивидуальная форма повышения своих специальных знаний. 12 чел. охвачены курсами по изучению иностранных языков.

При формировании групп для посылки в командировки проводится тщательный персональный отбор. Кандидатуры утверждаются на партноме и согласовываются с местными партийными органами.

7.

В 1977 году в объединении отдельных крупных цусовых объектов не имелось. Освоение новых производств АТФ (косметического) и аминофенилуксусной кислоты, усреднителя - окислителя сточных вод было произведено за счет имеющегося производственного персонала ИТР и рабочих. Подготовка их для новых производств была проведена без отрыва от работы.

8.

I) Работа по укреплению трудовой дисциплины.

В течение 1977 года работниками объединения совершено 287 нарушений трудовой дисциплины;

<u>в т.ч.</u> - прогулы без уважительной причины	- 130 чел./245 дн.
- опозданий (пр.вр.уходов)	- 51 чел.(10 час.)
- наруш.технологии производства	- 16 случ.
- нарушений техники безопасности	- 22
- невыполнений обязанностей	- 10



- нарушений пропускного режима	- 22
- хищений соц. собственности	- 28
в т.ч. спирта	- 12

К нарушителям трудовой дисциплины приняты следующие меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1) Уволены за систематические нарушения трудовой дисциплины	- 28
2) Переводились на нижеоплачиваемую работу	- 31
3) Объявлено строгих выговоров	- 39
4) Объявлено выговоров	- 72
5) Объявлено замечаний	- 23
6) Передавались на обсуждение товарищеского суда	- 19
7) Обсуждались в трудовых коллективах	- 141
8) Выпущено комс. прожекторов и молний	- 57

Из более эффективных мер воздействия еще недостаточно практиковалось:

- перевод на нижеоплачиваемую работу;
- рассмотрение на тов. суде;
- лишение различных льгот и перенос очереди на получение жилья;
- обсуждение на собраниях рабочих;
- внос полосы позора в пропуск;
- перенос очередного отпуска;
- критика через стенную печать (КП, молнии, стенды позора и т.п.)

В целях значительного сокращения нарушений и укрепления трудовой дисциплины предусмотрено:

- обеспечить полное выявление всех видов нарушений во всех подразделениях НПО (особенно на производстве № 1);
- по каждому случаю нарушения принимать исчерпывающие меры общественного и дисциплинарного воздействия, в первую очередь меры, на практике показавшим себя более эффективными;



- повысить роль и ответственность за состояние трудовой дисциплины среднего руководящего состава ИТР ;
- повысить эффективность наставничества молодых рабочих;
- повысить роль в воспитании коллективов цеховых комитетов профсоюза и цеховых комсомольских организаций;

2) Текущее кадровое и мероприятия по закреплению кадров

За 1977 год:	Принято	Уволено
Научных работников	10	4
ИТР	70	81
Рабочих	398	340
Служащих и работников детсада-яслей	95	41
Работников охраны	9	10
<b>Всего:</b>	<b>582</b>	<b>476</b>

Причины увольнения:

- перевод на другие предприятия - 31
  - в связи с поступлением на учебу - 21
  - призваны в Советскую Армию - 44
  - в связи со смертью - 9
  - по состоянию здоровья (в т.ч. в связи с рождением ребенка) - 16
  - по др. уважительным причинам - 5
- 
- 170
- за нарушения трудовой дисциплины - 28
  - в связи с лишением свободы - 9
  - по собственному желанию - 269

В том числе:

- 1) не удовлетворяют условия работы - 43
- 2) -"-" оплаты - 26
- 3) из-за жилья - 149



- 4) из-за отсутствия мест в детских учреждениях - 16
- 5) по семейным обстоятельствам и переменной места жительства - 35

В целях снижения текучести и закрепления кадров в объединении и его структурных подразделениях принимаются меры по улучшению организации труда, условий труда, культуры производства, по совершенствованию нормирования и оплаты труда, по развитию морального и материального стимулирования, по созданию в производственных коллективах благоприятного микроклимата. В 1977 году сдан в эксплуатацию детский комплекс на 230 мест. В текущем году (май - июнь) будет сдано в эксплуатацию 70-квартирное семейное общежитие.

Приняты меры по улучшению жилищно-бытовых условий во всех существующих общежитиях. Ведется строгий контроль за полным выполнением всех мероприятий, предусмотренных коллективным договором и планом оргтехмероприятий.

Работа с письмами и заявлениями трудящихся организована и осуществляется в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета Латв.ССР от 12.04.1968 г. и приказа В/о "Союзреактив" № 145 от 28.09.1976 г.

Каждое письмо и заявление разбирается по существу. Всегда принимаются все практически возможные меры по удовлетворению нужд заявителя. На все письма и заявления в установленные сроки заявителям даются ответы.

Кроме того, еженедельно генеральный директор и его заместители принимают работников объединения и других граждан по личным вопросам.

В отчетном году работа с письмами и заявлениями трудящихся в объединении проверялась депутатской комиссией. Существенных замечаний не имелось, работа была признана правильной.



Выводы и задачи по совершенствованию форм и методов работы с кадрами

1) Постоянно совершенствовать работу со средним звеном руководящих работников, добиваться овладения ими современных методов управления и проведения воспитательной работы. Продолжать работу по внедрению комплексной системы управления качеством труда.

2) Постоянно изучать кадры на практической работе, совершенствовать работу по аттестации, созданию действенного резерва. Повысить ответственность руководителей подразделений за подготовку специалистов, зачисленных в резерв.

3) Улучшить качество и добиться большей эффективности стажировки молодых специалистов.

4) Повысить эффективность и действенность работы по повышению квалификации и идейно-политического уровня кадров.

5) Используя все формы и методы общественного и дисциплинарного воздействия вести повседневную борьбу с нарушителями трудовой и производственной дисциплины.

Усилить воспитание членов коллектива в духе коммунистического отношения к труду.

6) Повысить эффективность работы по снижению текучести и закреплению кадров за счет повышения уровня организации труда, постоянного улучшения условий работы и культуры производства, внедрения прогрессивных методов нормирования и оплаты труда, повышения моральной и материальной заинтересованности роста производительности и качества труда, постоянного улучшения жилищно-бытовых условий.

Генеральный директор

В.П.Земах