

ВСТРЕЧИ
С БЫВАЛЫМИ

ШАХТЕРСКИЙ «КАДЕТСКИЙ» КОРПУС

В этом номере мы открываем новую рубрику «Встречи с бывалыми». Ведь уголь — это не только тонны, метры, метан, техника и технологии, горное искусство и передовой опыт угледобычи, проходки горных выработок, обогащение угля и безопасность труда. За всем этим многообразием — горные инженеры и техники, рабочие и организаторы угольного производства. И современному поколению угольщиков интересно и полезно знать и использовать богатейший опыт предыдущих поколений руководителей и специалистов

Рубрику открывает коренной кузбассовец, у которого семь поколений членов его семьи жили в нашем шахтерском крае. Но главное — он один из знатных земляков-угольщиков, достойно прошедший суровую школу горного инженера от мастера до генерального директора НПО «Проктопьевскгидроуголь», где работало 64 тысячи трудящихся на шахтах, разрезах, обогатительных фабриках, в шахтостроительных трестах, автобазах, трех научно-исследовательских институтах, на машиностроительных заводах в городах Прокопьевске, Новокузнецке, Белово и Новосибирске.

Наш собеседник — Герой Кузбасса, почетный гражданин Кемеровской области Михаил Иванович Найдов.

— Михаил Иванович, в своем послании сессии областного Совета народных депутатов Аман Тулеев назвал одной из проблем — дефицит специалистов отдельных профессий, в том числе руководителей, директоров шахт...

— Аман Гумирович — в прошлом крупный хозяйственник. Он остается им и на собственном опыте знает, что во все времена было не просто воспитать толкового руководителя среднего, а тем более высшего звена. Думаю, недостаток руководящих кадров будет ощущаться всегда. Поэтому губернатор обращает внимание собственников и руководителей угольных компаний на то, что необходимо, не жалея ни средств, ни времени, заниматься кадровой работой.

— Неужели угольные компании этого не понимают?

— Насколько знаю, хозяйева угольных компаний стали понимать, что все эти годы они использовали кадры, подготовленные социалистической

промышленностью. Они постепенно либо ушли на пенсию, либо поменяли место работы из-за того, что не были согласны с первоначальной политикой развития шахт и бесправным положением руководителей, которые за всё отвечали, но не имели права распоряжаться даже частью средств. Последние годы угольные компании «СДС», «СУЭК», «Кузбассразрезуголь», «Южкузбассуголь» и некоторые другие стали сотрудничать с техническими университетами и колледжами. Студентам оплачивают стипендии, обеспечивают рабочими местами при прохождении практики. Но это только начало работы по подготовке руководящих кадров.

В советское время была другая система. Нехватка начальников участков и директоров ощущалась всегда. И большинство крупных руководителей объединений и трестов работу по подготовке и воспитанию этих категорий руководителей не передоверяли никому. При этом учитывалось, что институт и колледж дают только теоретические знания, а навыки работы с людьми, пути решения практических задач приходят во время работы на шахте или разрезе.

— Пожалуйста, конкретнее...

— Пример первый: на предприятии у каждого начальника участка и службы есть заместители. Как проверить их способности? Конечно, во время отпуска начальника. Работая на шахте «Северная», дважды использовал такой прием: летом одновременно отправил в отпуск всех начальников подземных участков, главного инженера, заместителя директора по производству, главного механика. Сам проводил планерки и отчеты. Это дало возможность почти безошибочно оценить потенциал всех заместителей.



Фото из архива М.И. Найдова

За этот месяц срывов в угледобыче, проходке и по безопасности не было.

Пример второй: обычно горные работы участка директор посещает с начальниками участка. Половину своих спусков в шахту производил во 2-ю и 3-ю смены с заместителями. Это также давало возможность изучать кадры.

Пример третий: на шахте им. Ленина с 3-го курса наблюдал за студентами горного факультета СМИ. Бывал на защите их курсовых работ. Поочередно, после каждого курса, направлял их на практику на очистной участок, затем на проходческий, потом на вентиляцию или подземный транспорт. После окончания института из 17 человек 7 были приняты на постоянную работу, получили квартиры, их жены были также трудоустроены в городе. Через пару лет некоторым из них шахта построила гаражи и продала автомобили.

Пример четвертый: ко времени моего прихода на шахту им. Ленина в 1979 году опыт подсказывал, что кадры начальников участков и главных специалистов нужно готовить самим. Поэтому создали школу резерва на выдвижение. «Школьников» сразу окрестили «кадетами». Из молодых горных инженеров в школе было семь разработчиков и 3 механика. Это два горных мастера, два заместителя начальника участка, три начальника участка и три механика участка. Моим заместителем по школе стал главный механик шахты 27-летний Михаил Васильевич Голубкин. Механики были в школе потому, что шахта механизированная. Приводил примеры из своей работы, пояснял мотивы своих решений при возникновении практических ситуаций. Слушал их оценки, предложения, делал выводы. «Кадеты» присутствовали на заседа-

ниях техсовета шахты, получали задания, о выполнении которых докладывали в школе. Некоторых нередко брали с собой при спуске в шахту и на «разбор полетов», который потом производился. Присутствовали они и на моих приемах трудящихся. После чего опять были обсуждения.

Заседания школы были полезны не только «кадетам», но и мне. Бесценно было и неофициальное общение с молодыми специалистами. В буду-

щем все «кадеты» стали «опорными игроками» на шахте. А Михаил Васильевич Голубкин — директором шахты, С.А. Кислицын — начальником Ольжерасского шахтопроходческого управления Распадской угольной компании.

Пример пятый: в 1988 году при слиянии ПО «Гидроуголь» и «Прокопьевскуголь» было образовано научно-производственное объединение «Прокопьевскгидроуголь» — самое крупное по числу предприятий и численности трудящихся объединение за Уралом. Кадровые вопросы стали еще острее и острее, т.к. в составе НПО было 18 шахт, 2 угольных разреза. Поэтому создали школу подготовки директоров в составе 10 человек. Это лучшие начальники участков, помощники и заместители главных инженеров, кандидатуры которых предложили директора шахт и разрезов. Методика и практика работы школы были подобны той, что проводилась на шахте им. Ленина.

Здесь «кадеты» также на два дня в месяц освобождались от работы.

К сожалению, школа работала всего полтора года, помешали шахтерские забастовки 1989-го. Возобновить оказалось некому: в мае 1990 года я был избран председателем Кемеровского облисполкома.

— Как проявили себя в дальнейшем эти «кадеты»?

— Достоинно: Валерий Анатольевич Гаранин, поработав директором шахты, уже много лет в числе лучших успешно работает главой города Прокопьевска; горный техник Петр Петрович Герман, заочно окончив «политех», трудился директором шахты и генеральным директором объединения «Киселевскуголь»; Иван Иванович Шемякин, будучи «кадетом», работал заместителем главного инженера шахты «Инская», после чего много лет — там же главным инженером и директором шахты. Сегодня работает как «многостаночник»

ДИРЕКТОРАМ И СОБСТВЕННИКАМ УГОЛЬНЫХ КОМПАНИЙ НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ ПРАКТИКУ РАБОТЫ ПРЕДШЕСТВЕННИКОВ

генеральным директором ШУ «Анжерское» и техническим директором УК «Северный Кузбасс».

Очень рад за них всех и стараюсь поддерживать с ними общение.

Безусловно, это мой опыт. Есть опыт многих и многих других руководителей. И он бесценен. Не уверен, что если бы работал директором в теперешних условиях, то у меня все бы было «в шоколаде». Но все равно, сегодняшним директорам и собственникам необходимо знать практику работы предшественников. Фонд для этих целей начал издание пятитомника «Директорский корпус Кузбасса».

Промышленникам же такое пожелание: создавайте школы резерва, привлекайте для этого свои лучшие кадры и ветеранов-угольщиков на постоянной основе и для разовых собраний с «кадетами».

И да здравствует двужильное шахтерское племя!