

СССР

Министерство Финансов

Управление Производством
Государственных Знаков,
Монет и Орденов

„ГОЗНАК“

КРАСНОКАМСКАЯ
БУМАЖНАЯ ФАБРИКА

г. Краснокамск, Молотовской обл.

8

января 1948 г.

№ 509

(при ответе обязательно ссылаться на дату и № полностью)

РАССЕКРЕЧЕНО
секретно

Молотовский Обком ВКП(б)
отдел кадров.

г. Молотов

Г. Горюхины
Заведущий и сметчик
работ в отделе
по отбору кадров
Керосин
12/1/48

На В/М 4325 от 4/ХП-47г.
Бумфабрика ГОЗНАК при этом представляет годовой
отчет о работе с кадрами за 1947 год.
Приложение: Упомянутое на 6 листах.

Зам. Директора ИВР ГОЗНАК
по кадрам

(П. Усов)

- отп. 8 экз.
- 1 - в адрес спец. отд.
- ~~1 - в адрес ИВР~~
- 1 - в дело та.

В дело
авторизация

МОЛ. ОБКОМ ВКП(б)
Молотовский Обком ВКП(б)
Кадровый отдел
№ 27/48

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ

о работе с кадрами на Краснокамской
бумажной фабрике ЮЗНАК по состоянию
на 1/января 1948г.

1. Основные задачи стоявшие перед фабрикой в 1947г.

Вступая в 1947г. перед фабрикой были поставлены задачи:

- 1) Освоить и выпускать специальные бумаги по особому заданию совета Министров СССР.
- 2) Выполнить с превышением производственный план 1947г.
- 3) За счет перевыполнения производственного плана 1947г. покрыть задолженность образовавшуюся в 1946г.

Вступив в новый 1947г. фабрика имела значительный некомплект как квалифицированной так и подсобной рабочей силы. Для выполнения поставленных задач на фабрику по постановлению правительства и решению Молотовского областного комитета ВКП(б) было мобилизовано 300 чел. новых рабочих с различных предприятий области. Данных рабочих требовалось в короткий срок обучить новым (для них) специальностям и профессиям и привить навыки работы в системе бумажной промышленности.

В результате развернутой работы по подготовке новых рабочих с помощью кадрового коллектива рабочих, инженерно-технических работников и служащих вопрос приобретения новых специальностей мобилизованными рабочими был решен в основном к концу марта месяца. Уже в марте месяце новые рабочие в основном стали выполнять и перевыполнять установленные нормы на своих рабочих местах.

Благодаря широко развернутой технической агитационно-массовой работы с коллективом рабочих, ИТР и служащих специальное правительственное задание было выполнено досрочно. При сроке окончания установленного советам Министров СССР, 1 октября, задание по одному основному виду бумаги было выполнено 13 августа, а по другому 15 сентября 1947г.

Несмотря на то, что план 1947г. на 61,1% выше плана 1946г., он был выполнен 15 ноября с.г.

27 декабря коллектив фабрики покрыл задолженность, образовавшуюся в 1946г. и сейчас работает сверх плана двух лет Сталинской послевоенной пятилетки.

II. Планирование работы с кадрами.

Исходя из расчета укомплектования и полного обеспечения квалифицированными кадрами как основных, так и подсобных цехов рабочей силой с целью перевода фабрики на нормальный 8-ми часовой рабочий день отделом подготовки кадров был составлен годовой план подготовки новых рабочих и повышение квалификации кадровых рабочих. Этим же планом предусматривалось повышение квалификации инженерно-технических работников, путем привлечения их к проведению исследовательских работ связанных с освоением новой продукции, лекций, докладов и обучению мобилизованных на фабрику рабочих.

3
98

В разрезе годового плана составлялись квартальные планы которые детализировали потребность в квалифицированных специалистах для основного производства.

Составленные планы утверждались Управлением Гознака. На проведение их отпускались необходимые средства. Для руководящего состава инженерно-технических работников исходя из создавшихся затруднений в ходе выполнения специального задания еженедельно по понедельникам проводились совещания на которых так же заслушивались вопросы подготовки, роста и повышения квалификации новых рабочих. На этих совещаниях указывалось начальнику отдела подготовки кадров на узкие места и давались практические советы как их ликвидировать в ближайший период.

В числе докладов для инженерно-технических работников был сделан доклад на тему "Пути и методы повышения квалификации рабочих". При обсуждении темы данного доклада указано начальникам цехов и отделов на имеющиеся недостатки в деле выращивания новых специалистов.

III. Подбор, утверждение, расстановка и качественный состав руководящих кадров.

В вопросах подбора, утверждения и расстановки руководящих кадров Краснокамская бумажная фабрики ГУЗНАК руководствовались в основном указаниями Министерства Финансов СССР и начальника Управления Гознака.

1) По номенклатуре Министра Финансов СССР все номенклатурные должности, заполнены полностью и лица занимающие их утверждены.

2) По номенклатуре начальника управления Гознака подлежала подбору и утверждению 20 человек. В настоящее время все должности заполнены, но утверждено только 12 человек. По трем должностям Управление Гознака представленные на утверждение три кандидатуры отклонило в силу чего в данное время мы подбираем соответствующую замену. Остальные же пять работников номенклатуры начальника Управления Гознак будут на днях представлены на утверждение.

3) По номенклатуре директора фабрики подлежало аттестации и утверждению 172 чел. Фактически утверждено в занимаемых должностях 156 чел.

Согласно заключений специально созданной аттестационной комиссии в результате всестороннего обсуждения, выявлено вполне отвечающих своему назначению как:

- а) по специальности и занимаемой должности 156 чел.
- в) не соответствующих и требующих замены 15 чел.

В течении отчетного года сменяемость ИТР по фабрике в целом выражается в следующих цифрах:

- а) начальников отделов - 7 чел.
- б) -"- цехов и мастеров - 12 чел.
- в) прочие ИТР - 21 чел.

Всего: 40 чел.

Основной причиной сменяемости для бумажной фабрики является то, положение, что в период войны должности эти были замещены людьми не имеющими не только специальной подготовки но и практического опыта и в силу отсутствия людей они занимали эти должности.

Часть из них относится за счет болезненного состояния даже полноценных работников и подорванного здоровья им, в период отечественной войны.

4. Использование инженерно-технических работников.

Инженерно-технические работники на бумажной фабрике в основном используются по специальности, как по образованию, так и по опыту работы. Но однако имеются случаи использования не по специальностям полученным по образованию так: инженер-химик Какурин В.С. - контрольный мастер полуфабрикатного цеха, инженер-химик силикатной промышленности Швепова Х.С. - инженер-исследователь КТЛ, инженер-гидролизник Яковлев Е.В. инженер-исследователь КТЛ, научный работник Ихнева В.С. помощник начальника смены цеха № 2.

Выше перечисленные товарищи благодаря своей общей грамотности и развития, а так же желания переквалифицировались и выполняют порученные работы на своих участках. В целом все важнейшие участки фабрики по производственному процессу инженерно-техническими работниками обеспечены полностью лицами имеющими специальную подготовку и образование. На фабрике имеется 4 молодых специалиста, которые используются в соответствии с полученной по образованию специальностью. Молодые специалисты прибывшие из стен учебных заведений ставились на менее ответственные участки ИТР для проверки их способностей непосредственно на рабочем месте в производстве.

Планом переподготовки инженерно-технических работников предусматривалось пропустить через краткосрочные курсы непосредственно на производстве всех мастеров - выдвинутцев из имеющих большой опыт и практику работы производственников. Всего такой категории ИТР планировалось 25 человек. Кроме этого планом предусматривалась переподготовка имеющих 15 нормировщиков. Весь план переподготовки предусматривал обучение 40 чел.

В течение года пропущено через краткосрочные курсы 10 человек, обучается 30 чел. Кроме этого через курсы переподготовки ИТР при Краснокамском целлюлозно-бумажной техникуме пропущено 4 чел. Из них 2 чел. по специальности технологов и 2 чел. по специальности электриков. Таким образом в течение отчетного года переподготовку прошло 14 чел.

В настоящее время продолжает проходить программы курсов мастера производственников в количестве 30 человек и нормировщики 16 чел.

Окончившие курсы используются соответственно своих рабочих мест на которые они были выдвинуты.

Повышение квалификации руководящих работников происходило путем совершенствования своих знаний непосредственно на производстве, участием в разработке новейших методов технологии и обмена опытом в своей работе. Стремясь поднять производственную культуру рабочих-ИТР принимали активное участие в обучении работающих, работая руководителями на курсах техникума.

Расширение общетехнического кругозора руководящего состава ИТР шло по линии чтения разовых лекций и докладов вытекающих в процессе освоения и улучшения качества новой продукции Сталинского задания. Чтение докладов и лекций производилось своими наиболее грамотными и подготовленными, хорошо осваившими производство инженерами и техниками.

Всего произведено за отчетный период 27 докладов и лекций с общим охватом 603 чел. Из них:

На производственные темы	14	с охватом	286	чел.
По политическим вопросам	5	"	141	"
Организационного порядка	4	"	88	"
Вопросы рационализации	1	"	23	"
Эксплуатация оборудования	1	"	15	"
Общего характера	2	"	50	"

Из числа руководящего состава ИТР учатся заочно в высших учебных заведениях 3 чел.

Обучается без отрыва от производства в вечернем техникуме 5 чел. на заочном отделении техникума 2 человека.

Проведенная работа по подготовке и переподготовке как рабочих так и ИТР дала возможность досрочно закончить годовой план и план 2-х лет Сталинской пятилетки.

Желательна реальная помощь со стороны Управления учебных заведений Министерства финансов и Министерства целлюлозно-бумажной промышленности по организации централизованном порядке специальных курсов для переподготовки ИТР.

Необходимо усиление руководства делом подготовки и переподготовки со стороны управления Гознака.

5. Изучение кадров и создание резерва

В соответствии с приказом начальника Управления Гознака № 241 от 27/ХШ-47г. 8 сентября приказом по фабрике была создана аттестационная комиссия, которая приступила к своей работе с 20. IX. 47г.

После подготовки материалов по аттестации со стороны ОНУ.

Рассмотрев штаты и фактическое наличие руководящего состава ИТР и других работников фабрики комиссия руководствуясь указаниями приказа н-ка управления определила число подлежащих аттестации номенклатурных работников. Аттестация проведена о чем указано выше. В результате проведенной работы по аттестации и проверки инженерно-технических работников по деловым качествам на рабочих местах. После чего окончательно утвердились в должностях соответственно опыту.

До последнего времени работа с резервом на выдвижение или замещения не носила систематический характер и проводилась от случая к случаю.

Необходимости систематической работы с резервом в виду отсутствия острой нужды в выдвижении не было.

В данное время работа с резервом проводится систематически и выдвинутый резерв может быть использован для заполнения освобождающихся и вакантных мест.

Имеющиеся в резерве работники изучены достаточно и являются старыми кадровыми работниками системы Гознак.

2

На всех выдвинутых и зачисленных в резерв работников имеются подобные производственные и политические характеристики. Руководству фабрики в области работы с резервом предстоит провести большую работу по выдвижению способных и инициативных работников.

VI. Обеспеченность и текучесть рабочей силы.
меры принимаемые по сокращению текучести

По штатному расписанию в целом по фабрике необходимо было иметь для нормальной работы при 8-ми часовом рабочем дне 2300 чел. фактически имеется 2036 чел., что составляет укомплектованность на 88,5%.

По основным цехам укомплектованность составляет более 95%. Подсобные цеха, как-то лесозавод, отдел капитального строительства, транспортный отдел имеют укомплектованность на 60-70%. Основной категорией рабочих за счет которой имеет место большой недокомплект являются такие специальности, как строительные рабочие всех видов, грузчики и подсобные рабочие.

В течении года принято по мобилизации и вольному найму 850 чел. На фабрике за счет вновь принятых и освоивших производственные квалификации закрепилось на производстве около 500 чел. Вследствии такого потока в число кадрового количества, фабрика сумела перейти на 8-ми часовой рабочий день в декабре месяце 1947г.

За отчетный период было уволено рабочих по различным причинам включая переход на инвалидность с утратой трудоспособности 340 чел. В целях сокращения текучести рабочей силы, для мобилизованный рабочих принятых по вольному найму созданы вполне благоприятные условия. Для рабочих направленных непосредственно в основные цеха были созданы условия для освоения производственной квалификации путем обучения на рабочих местах.

Планом подготовки в 1947г. предполагалось обучить новых рабочих 294 чел. Фактически на 1 января подготовлено 305 чел. и приходят еще подготовку 30 чел.

Из числа освоивших производственные профессии закрепилось на производстве 268 чел.

После прохождения индивидуального обучения на рабочем месте, эти профессии рабочих в целях расширения производственно-технического кругозора привлекались к прохождению техминимума. Всего пропущено через курсы техминимума 381 чел.

Все прошедшие курсы техминимума и сдавшие гостехэкзамены повысили знания и получили повышение в разряде.

В числе прошедших рабочих по мобилизации прибыло из РУ-29 специалистов бумажников 30 чел., которые используются по полученной специальности при обучении.

Бытовые условия их так же удовлетворяют их запросам жалоб не имеется.

VII. Выводы и предложения по работе
с рабочими кадрами.

1. В данное время руководящий состав и ИТР фабрики вполне обеспечивают выполнение взятых возложенных задач по реализации производственного плана, но однако главный технолг фабрики как неимеющий специального образования не утвержден в должности Управлением Гознака, а по опыту работы как практика с порученной работой вполне справляется.

87
с. 28

Так же несмотря на наличие соответствующего образования начальник отдела организации труда и зарплаты не вполне удовлетворяет требованиям предъявляемым ему как к руководителю важного отдела для производства своим опытом и практической работой.

2. Помимо вышеупомянутых предложений в целях развертывания внутренних резервов направленных на выполнение пятилетки в 4^е года, необходимо усилить курсовое обучение по повышенной программе.

3. Желательна организация централизованных курсов переподготовки руководящих работников и консультационных пунктов для заочников непосредственно в г. Краснокамске.

Прошу ~~обеспечить~~ ^{обеспечить} комитет ВКП(б) оказать содействие в выделении организации МВД области спецконтингента для развертывания строительных работ на постройке дома отдыха для рабочих фабрики и индивидуального строительства. В свое время после постановления Совета Министров СССР о работе предприятий Гознака от 9.04.1947г. начальник Управления МВД Молотовской области генерал-майор Захаров обещал помочь бумажной фабрике в вопросах строительства.

Директор фабрики -

Н. фончикова (Н. АФОНЧИКОВ)

Зам. Директора по кадрам -

Н. Усов (Н. УСОВ)