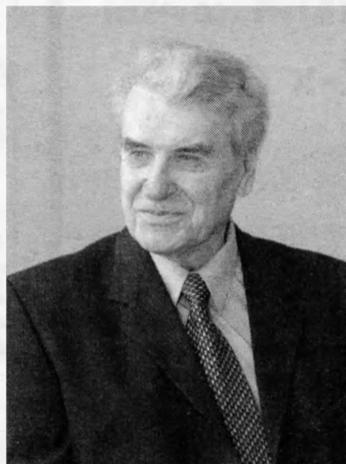


• Личность в истории ВАЗа

# ЛЕОНИД БРЕДИХИН: "ВСЁ ПОЛЕЗНОЕ, ЧТО БЫЛО СДЕЛАНО, — БЫЛО СДЕЛАНО НА АВТОВАЗЕ"

Начало на 1-й стр.

Леонид БРЕДИХИН пришёл на ВАЗ в январе 1970 года, уже поработав до этого на Алтайском тракторном заводе. Устроился начальником БОТиЗа в автоматном цехе МСП (статистика, руководил цехом Александр Иванович Шенбергер, вместе с которым они работали на Алтае). Через два года Л.Т.Бредихин перешёл в УОТиЗ, где постепенно поднимался по карьерной лестнице вверх, и в 1978 году, после того как первого начальника УОТиЗа Анатолия Карповича Осипова пригласили на работу в Госкомтруд СССР, Леонид Титович занял его место. И проработал в должности начальника управления до 1998 года, прожив вместе со своим коллективом целую эпоху, которая вобрала в себя не только совершенствование системы организации труда и зарплаты, но и развитие ещё одного направления — организации управления предприятием.



— Леонид Титович, какие наиболее значимые вехи вы можете назвать в истории УОТиЗа?

— Эти четыре десятилетия я бы поделил на три периода. Первый — это семь лет, начиная с 1968 года, когда была создана служба. Для завода это

время строительства производственных корпусов, пусконаладки оборудования, освоения проектных мощностей. А для нашей службы это был период становления коллектива, обучения и воспитания специалистов, но самое главное — это был период создания совершенно нового для тех времён организационного проекта Волжского автозавода. До этого на отечественных предприятиях преобладала сдельная оплата труда, весьма устаревшая к моменту строительства ВАЗа. А у нас — впервые в стране! — была спроектирована и внедрена коллективная (бригадная) форма организации труда со стопроцентным нормированным заданием. Кардинальное отличие в том, что эта система параллельно с техническим развитием предприятия обеспечивает развитие организационное, даёт возможность постоянного движения вперёд с точки зрения организации работы. В проекте учитывалось буквально всё — начиная от общей структуры управления и заканчивая нормой на каждую технологическую операцию.

В 1974 году завод вышел на проектную мощность, и для нас начался следующий период, который продлился до начала 90-х годов. В это время на ВАЗе запускались в производство новые модели и модификации автомобилей. И параллельно с техническими службами УОТиЗ, не отставая от общих задач, разрабатывал и внедрял свои очередные проекты. Ведь что такое — освоить новую модель автомобиля? Это значит — надо создать новые нормы, организовать новые рабочие бригады... Для нашего коллектива это был период настоящей творческой работы.

Третий период начался в 1993 году — с того момента, когда производственное объединение "АвтоВАЗ" было преобразовано в акционерное общество. Тогда коренным образом изменился сам стиль работы. Отпала необходимость отчитываться перед министерством, ходить там по кабинетам и доказывать важность увеличения лимитов по численности работающих и фонду оплаты труда. Изменился адрес ответственности, которая была теперь не перед вышестоящим руководством, а перед многотысячным коллективом работников завода. Вместе с тем это были тяжелейшие годы, завод буквально балансировал на грани. Но нам удалось найти правильные методы работы и устоять. Более того, в эти годы АВТОВАЗ смог освоить выпуск "десятки", а УОТиЗ справился с задачей по организации производства.

— Какой из этих периодов был самым сложным для УОТиЗа?

— Каждый был по-своему сложен. Что такое на чистом месте, с чистого листа всё организовать в самом начальном периоде? И создавать службу, и делать организационный проект, и обеспечивать всю эту работу в производстве... А в период стабильности, когда, казалось бы, всё отлажено — сложностей также было очень много, поскольку освоение новых моделей таило много неожиданностей. Я уж не говорю о последнем периоде, когда произошло акционирование предприятия и нашей службе приходилось искать пути преодоления последствий инфляции, чтоб это как можно меньше сказывалось на жизни коллектива. Надо сказать, что мои последователи, после того как я ушёл, находили и продолжают находить абсолютно правильные решения по индексации зарплаты в соответствии с инфляцией. Хотя сейчас идёт период

не менее сложный...

— Расскажите, пожалуйста, о первопроходцах, которые стояли у истоков создания вашей службы.

— В управлении моим начальником отдела был Николай Алексеевич Шейн, у которого я работал заместителем. Это был великолепный специалист, с которым у нас шла слаженная, продуктивная работа. Конечно, нельзя не вспомнить и Анатолия Карповича Осипова, который очень много сделал для становления нашего коллектива. К сожалению, сейчас этих людей уже нет... Но можно назвать и множество других имён — тех, кто отдавал всего себя на работе в управлении.

— Во сколько обычно начинался ваш рабочий день?

— Я привык приезжать на работу минимум за полчаса до официального её начала. Всю жизнь у меня было так. Даже когда после ухода на пенсию я занялся общественной работой — был заместителем председателя совета ветеранов Автозаводского района, — всё равно всегда приходил на полчаса раньше назначенного для всех времени. Так можно было полностью войти во все дела и быть готовым к обсуждению всех вопросов.

— Структура АВТОВАЗа уникальна. Есть даже понятие — "вазовская система". Это касается и организации и оплаты труда. Был ли в масштабах СССР обмен опытом по её внедрению?

— Система была действительно новая, и нам удалось её полностью, стопроцентно, освоить на ВАЗе. А затем Виктор Николаевич Поляков стал нас направлять на предприятия-смежники — Белебеевский завод "Автономаль", Скопинский автоагрегатный завод, Димитровградский автоагрегатный завод — чтобы мы помогли и там ввести эту систему. В 70-е годы специалисты УОТиЗа, в том числе и я, работали на всех этих заводах и полностью выполнили задачу. Тогда было издано очень много материалов по этой теме — методики, инструкции, которые, кстати, используются по сей день. Отгослосок нашей системы я вижу даже в телефонном справочнике АВТОВАЗа.

Там, где всё шло под нашим контролем, новая система успешно начала работать. А вот там, где заводы пытались внедрить её самостоятельно, — получилось не у всех. Не везде коллективы приняли эту идею положительно, не желали уходить от сдельщины. Да и многие руководители не хотели этим заниматься.

— Как же удалось убедить вазовский коллектив в правильности новой системы?

— Дело в том, что на ВАЗе изначально сдельной системы не было, так что нам и убеждать никого не надо было. А тем, кто приезжал с других заводов, где применялась сдельщина, мы объясняли, что у нас будет только по-новому. Поэтому у нас на заводе никакого противодействия в коллективе не было.

— Вы отслеживаете сейчас жизнь управления?

— В той степени, в какой позволяют мне вазовские информационные источники — газета, телевидение, — я, конечно, за всем слежу с большим интересом.

Я всегда считал, что мне неизмеримо повезло в жизни — повезло, что я оказался на Волжском автомобильном заводе и стал работать в этом управлении. И благодарю судьбу за то, что она мне дала такую возможность. ВАЗ для меня — это вся жизнь. Всё полезное, что было сделано, — было сделано именно здесь.

Подготовила Екатерина СЕРГЕЕВА