



# Президент "республики ДИНАС"

Ефим Моисеевич Гришун - не просто директор завода. Гришун - знаковая, многое определяющая для Первоуральска фигура. Он - гарант стабильности не только на своем предприятии, но также и в автономном поселке - Динасе, который иногда называют "отдельной республикой", но и в городе. Кое-кто для решения своих проблем направляется в приемную директора "Динаса". Не говоря уже о том, что на самом заводе без Ефима Моисеевича не решается ни один вопрос. "Динур" - единственное в Первоуральске предприятие, где есть собственное телевидение с ежедневным эфиром. Когда осенью прошлого года у Ефима Моисеевича случился инфаркт, то динасовцы обратились с предложением к редактору телевидения передавать бюллетень о состоянии здоровья директора. Уважение к нему безгранично. Вот уж, действительно, от одной конкретной личности зависит очень многое. Мне не пришлось долго думать, с какого вопроса начать нашу беседу с руководителем "Динаса".

- Ефим Моисеевич, как удается не только своевременно выдавать зарплату, но и содержать разветвленную социально-культурную инфраструктуру в то время, как другие предприятия без особого сожаления расстаются с этим?

- Чтобы лучше ответить на ваш вопрос, позволю себе небольшой исторический экскурс.

Нашему заводу в этом году исполняется 87 лет. В бытность Советского Союза было два предприятия, выпускавших динасовские опеуноры: наш и Красноармейский, под Донецком. Если учесть, что последний теперь находится в ближнем зарубежье, то первоуральский динасовый оказался монополистом на российском рынке. Уже в начале перестройки мы поняли, что этот монополизм носит временный характер, поскольку наша продукция не является прогрессивным опеунорным материалом. Перестроенные процессы, развал хозяйственных связей

привели к режиму падения производства металлургии в России. Многие металлургические предприятия оказались за границей - на Украине, в Казахстане. Мы лишились заказчиков. Затем последовала конверсия. Выяснилось, что не надо столько танков, самолетов, следовательно, и металла. Не заставили себя долго ждать последствия непродуманных экономических реформ. Наступили бедность, хронические неплатежи, бартерные сделки между производителями и потребителями привели к необходимости реструктуризации металлургического производства: спрос на динасовские опеуноры упал катастрофически. Сегодня объем их экспорта составляет всего 15 процентов от общего ассортимента предприятия.

- А как удалось сохранить стабильный коллектив и социальную сферу?

- А также два раза в месяц выдавать зарплату. И не снижать объем инвестиций в развитие производства. Все это стало возможным благодаря перспективной программе реструктуризации нашего производства; разработанной еще в начале 90-х. Нас спасли новые технологии, востребованные на отечественном рынке. И не только они. В условиях известной приватизации многие предприятия-гиганты, являющиеся опорой социальной жизни в регионах, рухнули, как колоды на глиняных ногах. А все потому, что руководству ими пришли хозяева, интересы которых не совпадали с интересами рабочих. У нас этого, к счастью, не произошло. Мы не поддались новомодным веяниям, различным формам разукрупнения производства, создали всяких там СП и т.д. А сохранили единый коллектив с единой системой управления, владеем контрольным пакетом акций.

- Слышала, что вы лично встречались с рабочими и убеждали их не продавать акции.

- А также разъяснял, что существует большая разница между акционером и наемным работником. Последний имеет право только на зарплату, продавая свой труд предприятию. Акционер же участвует в распределении прибыли.

Мы даже вынуждены были пойти на антидоверительные меры, предупреждая, что тех, кто продаст акции, отключим от соци-

альных благ. И тем не менее, многие продали: из 51-го на руках у рабочих осталось 6 процентов акций. Зато мы постарались аккумулировать акции в руках предприятия, сегодня их 70 процентов, то есть контрольный пакет.

В сложном экономическом пространстве динасовый завод живет, руководствуясь четкими классическими программами. Первая - внедрение в производство новых технологий. Создан инновационный центр, объединивший около ста специалистов-практиков, работающих в тесном контакте с учеными. Юрий Павинский из Белгородской технологической академии помог нам разработать технологии, не уступающие импортным. Об уровне привлекаемых ученых свидетельствует тот факт, что с нами постоянно работают 3 доктора и 2 кандидата наук.

Вторая программа предусматривает совершенствование маркетингово-объемной деятельности. Третья - учитывает особенности российской экономики, когда товарно-денежные отношения превратились в натуральный обмен. Создали коммерческую службу, превращающую натурпродукт в деньги. Благодаря чему имеем стабильную зарплату.

И четвертая программа нацелена на снижение себестоимости нашей продукции. Нам приходится работать в условиях жесточайшей конкуренции. В производстве динасовских опеуноров мы, конечно, монополисты. А в целом опеунорных предприятий по России - 15. Сегодня мы толкаем друг друга локтями. И здесь главные аргументы в твою пользу - цена и качество продукции, надежность поставок.

До августовского кризиса на отечественном рынке лидировали импортные опеунорные материалы. Нам тут приходилось. Зато вынуждены были повышать качество собственной продукции. Кризис вернул нам наших покупателей.

- Выходит, вы выиграли от него?

- Не только мы. Должны выиграть все российские производители, активизировав действия по реанимации собственных производств. Как говорится, нет худя без добра.

- Вы - директор преуспевающего предприятия ...

- Я бы не сказал - преуспевающего. Сегодня наши рабочие, в том числе, динасовцы, должны жить более достойно. Средняя зарплата на предприятии - 1400 рублей. Но что это в сравнении с сегодняшними ценами? Мы хотели бы жить лучше и постоянно стремимся к этому.

- И тем не менее, вы чувствуете зависть со стороны коллег-директоров?

- Да, я это чувствую.  
- Кого видите своим преемником на заводе? Есть ли таковой?

- У нас достаточно сбалансированная команда единомышленников. Хороший моральный климат в коллективе, нет оппозиционных группировок. Это позволяет в полной мере использовать наш профессиональный потенциал. Не называя никого конкретно, могу утвердительно сказать: преемник есть.

- Мы знаем много подробностей из личной жизни эстрадных звезд. Но очень мало о личной жизни известных в городе людей. Откуда вы родом? Если можно, то несколько слов о семье.

- Родом с Украины, из Донецка. Попал на Урал вместе с родителями во время эвакуации в 1941-м году. Отец был главным инженером рудника нашего предприятия. Когда он умер в 1947 году, мне было 12 лет, сестре - 4 года.

Биография моя проста, как у многих людей моего поколения. Закончил 15-ю школу. Четыре года в армии отслужил. А по возвращении устроился слесарем на родной динасовый завод. Работал помощником машиниста экскаватора на руднике, машинистом. Параллельно учился на заочном отделении УТИ. Как дипломированного специалиста меня назначили механиком по ремонту экскаваторов на руднике. Десять лет возглавлял цех № 2 - самый крупный на заводе. Был начальником производственного отдела, главным инженером. С 1985 года - директор. Вся моя трудовая жизнь прошла на глазах динасовцев.

Теперь о семье. У меня двое детей, дочь Алда и сын Вадим. Они выбрали такие профессии, что я не мог оказать им протекции. Это позволило мне смело плыть людям в глаза.

Дочь закончила театральный институт, ювает в Москве, работает в театре "Экспромт" на Чистых прудах, которым руководит актер "Современника" Людмила Иванова.

Сын - профессиональный спортсмен, конькобежец. Играл в "Уральском трубнике". Когда меня пришло пора служить в армию, я лично просил гармоника, чтоб не было никаких скидок на спорт, а служил по-настоящему. Если б меня не призвали в армию, считал бы себя ущербным. Для меня она стала хорошей школой жизни. То же самое хотел для сына. Но на него уже "полюжили глаза" в спортивном клубе армии. Оттуда поехали, мол, ваш сын говорит, что отец против "такой армии". И вот тут и сдался, проявил отцовскую слабость.

Сейчас Вадиму 38 лет. Был играющим тренером финского клуба Высшей лиги. В прошлом году играть закончил. Теперь просто тренер. Его жена хореограф, закончила ГИТИС. Ведет школу балетной подготовки в филармоническом оперном театре. В Финляндии у них есть вид на жительство.

- У вас никогда не возникало желание уехать отсюда?

- Никогда. Я консервативен, не люблю резких перемен. Даже не представляю, как можно поменять образ жизни. Хотя возраст заставляет думать о том, чем я займусь, когда закончу активную трудовую жизнь.

- Последний День города интересней всего прошел, как обычно, на Динасе. У вас даже конкурсы были объявлены на лучший балкон, подъезд. Сказывалось, не надо ездить за опытом в Америку, достаточно приехать на Динас. И алка новогодней у вас самая лучшая, и снежный городок. Почему?

- Я - "продукт" эпохи, которая канула в безвозвратное прошлое. Она воспитала во мне чувство ответственности за порученное дело, желание выполнить его профессионально. Глубоко убежден, что не вся в той жизни было плохо. Много делалось ради человека, а не ради результата. Мы попытались это сохранить. На заводе, в поселке сложились определенный стереотип мышления, жизнь здесь течет по своим законам. Наши люди всегда ценят внимание к себе. Несколько лет назад мы решили возобновить трудовое соревнование. Рабочие с удовольствием откликнулись.

- Почему все-таки не перенимают ваш опыт?

- Об этом лучше спросить вас, журналистов. Наверное, потому что плохо преподавать это. Я, например, вал за правило читать многотражки других предприятий. Если вижу положительный опыт, интересные начинания, стараюсь распространить их у себя на заводе.

Руководители ряда предприятий стали жертвами финансовой ситуации. О каких самостоятельности, спорте можно говорить, если люди по 6-7 месяцев не получают зарплату?

- Но этого могло и не быть. Если б некоторые из этих руководителей с самого начала умилили свои аппетиты.

- Да, наверное. Убежден, что там, где интерес коллектива и приоритете, в собственные - историчны, такие коллективы более устойчивы и жизнеспособны.



- Как относитесь к продаже Дворца культуры "Строитель"? Почему Совет директоров, который вы возглавляете, допустил это?

- Конечно, отрицательно. Дворец выпал из собственности АО "Трест УТТС", которое находится в тяжелейшем состоянии, это не сказать, в кризисе. Я рассчитывал в этом вопросе на благоразумие Петра Алексеевича (Кожемко-вет.). Да он и в газете обещал, что не позволит превратить Дворец для города. Но в итоге...  
- Нынешний мэр М.Ананийн является ставленником Совета директоров. Удастся ли находить контакт с администрацией?

- Мне не нравится слово "ставленник". Мне лично от мэра ничего не перепало. Да и не надо мне ничего. Личь бы работать не мешали. Михаилу Егоровичу рассматривали тогда в числе 11 кандидатов. Многие отпали, и выбор пал на него. Предвыборная программа Ананийна выгодно отличалась от других. Михаилу Егоровичу еще многое предстоит сделать, чтобы доказать, что горожане сделали правильный выбор.

- А М.Ананийн удастся находить общий язык с директорами?

- Не всегда. Но в ряде случаев не он один в этом виноват. Обе стороны виноваты. Только никому от этого не легче. Кто-то должен быть мудрее, он и находит выход из положения.

- Не за горами выборы мэра. Многие хотели бы вас увидеть в этом качестве.

- Если бы сбросил лет этак десять, я бы, наверное, принял такое решение. Разумеется, если б люди мне доверили.

А что касается мэра, то в Первоуральске есть сильные кадры, крепкие руководители. Не надо сбрасывать счет на М.Ананийна. Существует определяющий набор критериев, который позволяет сказать, подходит кандидат или нет. Допустим, он хорош в городе как хозяйственник, но никак не годится в плане контактности с вышестоящими структурами. А для города это немаловажно. Есть "вагон и тележка" приемов со стороны верхней структуры, чтобы не дать работать чиновнику. Здесь надо крепко думать.

Олея ВАРГАНОВА  
Фот. Петра АЕЕЕДЕВА