В эти дни в коллективах бригад, участков, прошли рабочие собрания, на которых обсуждался материал, опубликованный в нашей газете 18 мая: «На повестке дня — системный подход в воспитании». В некоторых цехах обсуждение этого материала прошло на партийных собраниях. Готовясь к конференции на тему: «Повышение эффективности действующих систем воспитания — главная задача хозяйственного и общественного руководства», инженерно-технические работники, рабочие, руководители общественных организаций проанализировали свои цеховые и бригадные системы воспитания, вскрыли их сильные и слабые стороны, внесли интересные предложения, которые помогут партийному комитету комбината повысить эффективность действующих на комбинате систем воспитания.

Предлагаем вашему вниманию заметки с двух рабочих собраний, где обсуждались эти вопросы.

СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ СИСТЕМУ ВОСПИТАНИЯ

— вот та основная мысль, которая была во всех выступлениях на этом рабочем собрании коллектива бригады № 4 второго мартеновского цеха.

В коллективе мартеновского цеха № 2 и, в частности, четвертой бригады комплексный подход к воспитанию трудящихся существует давно. Выработана определенная система воздействия на нарушителей трудовой и общественной дисциплины. Большое значение в цехе придают развитию шефства-наставничества как одной из главных форм работы с молодыми рабочими, выпускниками профессионально-технических училищ. На воспитание у трудящихся трудовой и общественной активности, на формирование нового человека направлена деятельность агитаторов, пропагандистов и политинформаторов.

Вся эта работа дает хорошие плоды. И все же не случайно, начав обсуждение материала: «На повестке дня — системный подход в воспитании», заместитель начальника цеха Е. Ф. Дарабанов обратил внимание присутствующих на то, что, несмотря на действующую в цехе систему воспитания, в коллективе еще немало нарушителей дисциплины. Значит, где-то эта система не срабатывает, значит, она не совершенна, значит, надо искать новые формы работы с трудящимися, совершенствовать те, которые не единожды проверены на практике, оправдали себя. Например, когда к новичку своевременно прикреплен шеф-наставник из опытных кадровых рабочих, то можно с уверенностью говорить о том, что молодой рабочий пойдет по верному пути. «Есть, конечно, в цехе «работники», — говорил Е. Ф. Дарабанов, — от которых коллектив готов избавиться без сожаления. Но таких единицы. С большинством же из тех, кто нарушил трудовую или общественную дисциплину, надо работать, надо их воспитывать, и не от случая к случаю, а так, чтобы они постоянно чувствовали локоть товарища. Надо, чтобы молодой рабочий был постоянно под влиянием старших товарищей».

Мысль о необходимости улучшить работу шефов-наставников продолжил и развил профгрупорг бригады мастер А. А. Шаров. На примере своей бригады он показал важность работы шефов-наставников и в то же время указал на то, что она ведется далеко не в полную силу. Он говорил о том, что в этом живом деле еще немало формализма, который значительно снижает эффективность деятельности наставников. В бригаде много молодых рабочих. Приходит, к примеру, выпускник училища на рабочее место. Прикрепляют его к опытному сталевару или разливщику. Тот расписался на бумаге, и на этом дело с концом. Конечно, такой шеф-наставник помогает новичку в работе, учит его. Но нередко он не знает, чем живет его подопечный, какие у него интересы, с кем поддерживает отношения после работы. Вот почему в бригаде еще бывает, когда молодой рабочий, который в цехе был на хорошем счету, в быту совершает антиобщественный поступок.

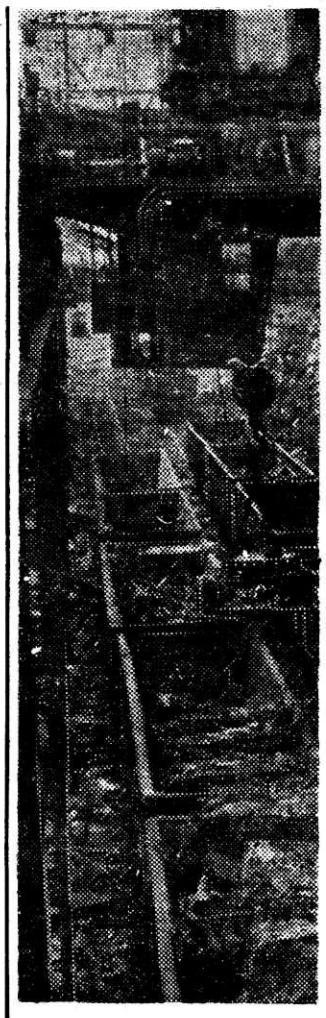
Остановился А. А. Шаров и на роли мастеров, которые, по его мнению, должны в первую очередь заниматься воспитанием трудящихся. Они ближе, чем другие руководители производства, стоят к коллективу, имеют практически неограниченную возможность заниматься индивидуальной работой с каждым членом коллектива.

О роли мастеров на производстве, той воспитательной работе, которую они должны вести в коллективе, мы говорим с различных трибун все чаще и чаще. После выхода в свет постановления ЦК КПСС «О работе Министерства химического и нефтяного машиностроения по повышению роли мастеров на производстве» роль мастера в коллективе значительно возросла. И как следствие этого, разнообразнее стали формы и методы работы мастеров с трудящимися. В каждом коллективе это проявилось по-своему. А вот как именно? Во время обсуждения материала предстоящей конференции интересное предложение высказал председатель цехового профсоюзного комитета Д. А. Гудков. Незадолго до этого собрания мартеновцы были в гостях у доменщиков по вопросам соревнования. Во время встречи выяснилось, что в доменном цехе мастера ведут большую работу в коллективах. Д. А. Гудков предложил организовать встречу мастеров мартеновского и доменного цехов, поучиться у доменщиков, свой опыт передать им. Обмен опытом воспитательной работы руководителей производства именно сейчас, в период всесторонней подготовки к конференции, — дело нужное и важное и, наверное, об этом должны подумать в каждом коллективе.

Обсуждение это проходило перед началом рабочей смены, и потому не все, кто хотел, смогли принять в нем участие. Сразу после собрания, когда мы разговаривали с Д. А. Гудковым, к нам подошли сталевар В. Д. Локотилов и машинист завалочной машины А. Л. Михеев, ответственный за спортивную работу. «Если мы хотим воспитать себе достойную смену, — сказал В. Д. Локотилов, — то должны с первой минуты, как появляется в цехе новичок, обратить на него внимание, взять над ним шефство. Тогда можно будет говорить об эффективности шефства-наставничества».

В материале, который опубликован для обсуждения, не затрагивается вопрос физического воспитания трудящихся, не говорится о спортивно-массовой работе как составной части комплексного подхода в воспитании. Но отрадно, что этот вопрос не остался в стороне при обсуждении. Интересные предложения высказал А. М. Михеев, который убежден, что участие трудящихся в спортивных соревнованиях, занятия в новых спортивных секциях, которые они хотят организовать, помогут сплотить коллектив.

Е. ВЕРНИКОВ.



ПОСТОЯННЫЙ УСПЕХ

СМЕНА В РЯДУ СМЕН. ФОТОРЕПОРТАЖ

КОЛЛЕКТИВ первой бригады копрового цеха № 1 обязался переработать за нынешний год более 10000 тонн сверхпланового металлолома. Только с начала года сталеплавильщикам было отправлено дополнительно более 3000 тонн металлолома. В этом большая заслуга и коллектива пакетир-пресса Б-101 № 3. На их счету 1146 тонн переработанного сверх плана металлолома.

Коллектив пресса небольшой, всего девять человек, в основном — молодежь. Что отличает этот коллектив от других? Мастер производства Х. П. Ахмадеев уверен, что коллектив этой бригады отличается от других своей сплоченностью. Их работа отличается слаженностью, согласованностью, взаимопониманием. Случись поломка, они не ждут, как другие, когда придет электрик или слесарь, стараются исправить своими силами.

...В этот день в цех поступило много вагонов прямого парка с металлоломом. Напряженной была эта смена для машинистов кранов П. Миронова, Е. Катенева, В. Шапошникова. Высокопроизводительную работу пресса обеспечивали лучший оператор цеха, ударник коммунистического труда Н. Сорокин, стропальщики Р. Мульдогалеев и С. Сидников.

— Мы уже отгрузили мартеновцам более трехсот тонн металлолома, — рассказывает Н. Сорокин. — Отгружать в смену можно еще больше, если сократить простои, которые часто у нас возникают из-за несогласованности наших электриков и слесарей, производящих ремонт оборудования. Часто срываются по вине железнодорожников графики поставки вагонов. Есть у нас претензии и к ремонтникам ЦРМО № 1. После их, как правило, остаются недоделки, которые приходится устранять своими силами.

Рабочий день коллектива первой бригады подходил к концу. Начальник смены Николай Петрович Щербинин подводил итоги.

— Сегодня поработали успешно. План по отгрузке металлолома выполнен. Среди агрегатов лучшие показатели у коллектива пакетир-пресса Б-101 № 3.

Ю. ПОПОВ.

Фото автора

НА СНИМКАХ: общий вид цеха.

Оператор пресса Н. Сорокин.

Машинист крана П. Миронов.

РАВНОДУШНЫХ НЕ БЫЛО,

когда на рабочем собрании коллектива третьей бригады рудника проходило обсуждение материала конференции. Да это и понятно. Коллектив бригады давно уже стал единым целым. Все, что происходит в нем, волнует каждого. И поэтому, когда секретарь партбюро рудника Н. Чернышев изложил основные положения материала, предлагаемого для обсуждения, а секретарь партийного комитета горно-обогатительного производства М. Горшков поставил перед коллективом бригады ряд острых, злободневных вопросов по этой теме, — с анализом воспитательной работы в бригаде, с предложениями и критическими замечаниями выступили многие рабочие. И как это бывает в здоровом коллективе, разговор шел начистоту, принципиальный. Это было не только обсуждение вопросов конференции. Прежде всего — это был разговор о своих делах, о взаимоотношениях в бригаде.

Молодой рабочий помощник машиниста экскаватора Ю. Николашин и ветеран труда машинист экскаватора А. Пеньковой говорили об одном: об отношениях среди членов бригады. На рабочем месте каждый знает друг о друге все: как человек работает, можно ли на него рассчитывать в трудную минуту, как он ведет себя в рабочем коллективе. А вот о том, как этот же человек ведет себя дома, в быту, как у него в семье, почему один приходит на работу всегда в хорошем настроении и, следовательно, отдача от него большая, а другой, к примеру, приходит на работу с плохим настроением и потому работает без души — этого чаще всего мы не знаем. И потому эффект от воспитательной работы может быть невелик, значение воспитательной работы снижается. Как заметил А. Пеньковой, в этом направлении партгруппа бригады не дорабатывает.

Постоянная взаимовыручка — это признак морального здоровья коллектива. Когда воспитательная работа в коллективе проводится по единой системе, когда к ней относятся не формально — каждый чувствует ответственность за дела товарища, каждый готов прийти на помощь соседу. «Когда у меня что-то случается во время работы, — рассказывал машинист экскаватора С. Дзиганшин, — я докладываю об этом по рации диспетчеру. Слышат меня все экипажи и обязательно те, кто работает рядом, придут и помогут. И, конечно, когда нужно, я, не задумываясь, поспешу на помощь к товарищу. Эту традицию надо развивать среди молодежи: воспитательное значение ее очень велико».

Когда речь идет о воспитании коллектива, мелких вопросов нет, важно все. И далеко не последнюю роль в воспитательном моменте играет авторитет руководителя. Об этом поднял разговор машинист экскаватора Г. Л. Хайбулин. «Нередко мы на встречах с руководством, — сказал Хайбулин, — ставим перед ним какие-то вопросы. Нам отвечают: будем в этом направлении что-то делать. То есть официальное лицо дает обещание принять меры. Но проходит время, а ничего по этому вопросу не делается. Авторитет руководителя падает. И когда он обещает нам что-то опять, ему уже не верят. Трудно подсчитать моральный урон, нанесенный коллективу, насколько это снижает действенность воспитательной работы, которую проводит тот или иной руководитель».

Активное участие рабочих и руководителей производства в обсуждении вопросов, которые будут подняты на конференции, свидетельствует о том, что создание единой комплексной системы воспитательной работы на комбинате — дело очень важное и своевременное.

В. ЕВГЕНЬЕВ.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ, КАЧЕСТВО, ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС

Используя САУКП

РАБОТЫ по повышению качества продукции всегда стояли в числе первоочередных перед коллективом нашего комбината. Мы приступили к внедрению прогрессивных технологических процессов еще в годы 8-й пятилетки.

Важнейшим результатом завершившейся 9-й пятилетки для нас явилось создание и внедрение на комбинате Системы активного управления качеством продукции — САУКП. В основу этой Системы положен принцип опережающей стандартизации, реализуемый при помощи стандартов предприятий — СТП.

САУКП — сложная комплексная система, охватывающая все стороны производственного процесса, все виды трудовой деятельности наших работников. Основным звеном ее является опережающая стандартизация. В стандарты предприятия (СТП) вводятся требования, соответствующие продукции высшей категории качества. Эти СТП и становятся своеобразными «эталонами качества», к достижению которых стремятся коллективы каждого производства, цеха, установки.

Во внедрении и соблюдении этих стандартов важнейшее место занимает система оценки и стимулирования повышения качества работы. Размеры премиальных вознаграждений на комбинате всегда определяются в зависимости от категории качества продукции, ее количества в общем объеме производства, от стабильного выполнения требований стандартов.

Инженерной основой САУКП является методика промышленной отработки продукции, разработанная на комбинате. Эта методика включает, в частности, широкое использование статистического метода анализа показателей качества продукции и влияющих на них факторов, а также сетевые методы поисков этих факторов, методы балльной оценки труда как коллективов, так и отдельных работников.

При этом сущность управления качеством продукции заключается в оценке достигнутого уровня качества, в сравнении его с оптимальным уровнем, а также в выявлении «отстающих» показателей качества и организации работ по «подтягиванию» их до оптимального уровня.

В этой работе, регулярной и повседневной, принимает участие весь коллектив комбината — от помощников оператора до генерального директора. Большую работу ведут систематически комиссии по качеству, созданные при парткоме и профкоме комбината.

В. РЯБОВ,
генеральный директор Омского нефтеперерабатывающего комбината.