

## МАСТЕРСТВО МОЛОДЫХ

(Окончание.)

Начало на 1-й стр.)

Юрию Ненашеву, токарям Игорю Русеву, Валерию Носову и их товарищам. Уверенно участвовали в конкурсе токари Тамара Лайшева, Надежда Бычкова, Лидия Носова... Теперь им защищать честь цеха на общекombинатском конкурсе профессионального мастера.

**В. ВЕРХОШЕНЦЕВ,**  
председатель цехкома  
ЦРМО № 1.

## ТЕМЫ ИНФОРМАЦИЙ И ВЕСЕД НА АПРЕЛЬ ВНУТРЕННЯЯ ПОЛИТИКА

1. Символ нового мира (к 115-й годовщине со дня рождения В. И. Ленина). «Агитатор», 1985, № 5, стр. 26—30.
2. Коммунистиче с к и е субботники — праздник трудового народа. Разработка общества «Знание».
3. Вахта Памяти. К 40-летию Великой Победы. «Агитатор», 1985, № 5, стр. 31—32. «Политинформатор», 1985, № 5, стр. 6—12.
4. Первоймай — праздник мира, весны, труда. «Агитатор», 1985, № 6.

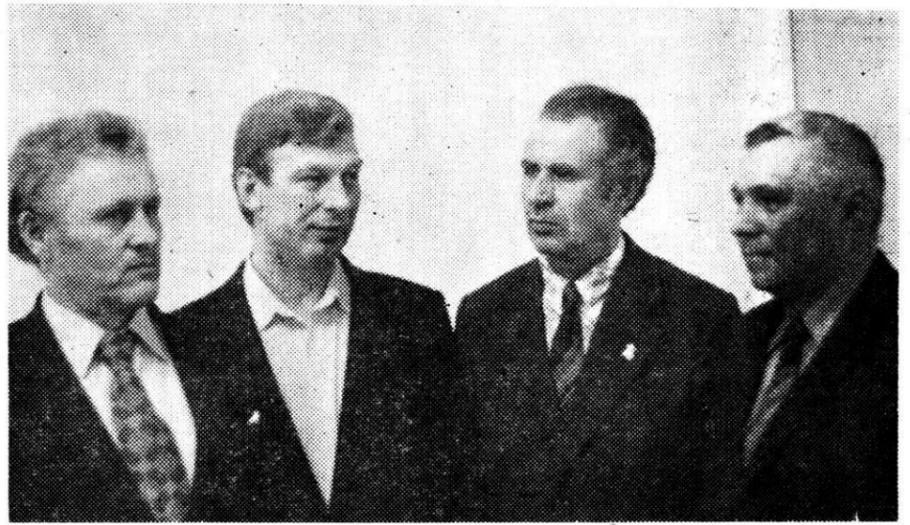
## ЭКОНОМИКА

1. Впереди большая работа. Передовая статья «Правды» за 15 марта 1985 г.
  2. Два дня на экономиче ских ресурсах. «Политинформ а т о р», 1985, № 5, стр. 18—20.
  3. В условиях экономического эксперимента. В. Н. Ржевский. «Новый шаг в совершенствовании хозяйственного механизма». Издательство «Экономика», 1984 г.
  4. Итоги выполнения народно - хозяйственного плана развития экономики страны за 1-й квартал 1985 г. Сообщение ЦСУ СССР.
  5. Итоги хозяйственно-экономической деятельности коллектива комбината за март и первый квартал 1985 г. Справка плано-экономического отдела.
- ## МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ
1. Курсом мира и прогресса. Передовая «Правды» за 16 марта 1985 г.
  2. В добрый путь. «Новое время», 1985, № 11, стр. 1—2.
  3. Классовые бои в странах капитала. «Агитатор», 1985, № 5, стр. 48—49.
  4. Цифры, факты, свидетельства. «Агитатор», 1985, № 5, стр. 50—51.
  5. Нарушая, обвинять — любимое правило Белого дома. «Новое время», 1985, № 11, стр. 5—6.
- ## КУЛЬТУРА, МОРАЛЬ
- Социалистическая культура труда.
- Ф. Н. Шербак. «Профессионально - нравственная культура труда». Издательство «Знание», серия «Этика», 1985, № 2, стр. 4—24.
- Кабинет политпросвещения парткома.

Состоялась общекombинатская конференция на тему: «Развитие и повышение эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда».

На снимке: группа делегатов конференции — начальник БОТиЗ известняково-доломитового карьероуправления Владимир Николаевич БЕЛОУСОВ, старший вальцовщик сортопрокатного цеха Владимир Николаевич БОГАЧЕВ, старший мастер центральной электростанции Анатолий Степанович КОРНОВ, старший инженер ОНОТиЗ комбината Николай Александрович ГОЛУНОВ.

Фото Н. Нестеренко.



Как показывает практика, через бригады решаются задачи более широкого привлечения трудящихся к управлению производством, борьбе за использование внутренних резервов, интенсификацию производства. На комбинате продолжается работа по внедрению и совершенствованию бригадной формы организации и стимулирования труда. Некоторый численный рост коллективов, охваченных этой формой организации, произошел и в минувшем году. Правда, в процентном отношении этот рост к предыдущему году незначителен. Однако одновременно велась большая работа по совершенствованию уже сложившихся форм организации и оплаты труда. В частности, осуществлялось комплектование бригад с оплатой по единому наряду за конечный результат, привлечение советов бригад к управлению делами коллективов, применение в оплате коэффициента трудового участия.

В прошлом году мы взяли направление на реорганизацию бригад, форм оплаты и организации труда в целом по ряду цехов или по технологической цепи внутри цеха. В минувшем году дополнительно к плану коллектив комбината выдал товарной продукции на 25,7 миллиона рублей. Перевыполнен план по производительности труда. Выполнены также социалистические обязательства по сверхплановому производству чугуна, проката. Снизилась текучесть кадров. Нельзя не отметить, что во всех этих успехах есть вклад коллективов, объединенных бригадной формой организации и оплаты труда.

С июля минувшего года на комбинате действует положение о порядке, аттестации бригадиров, и до конца года аттестацию прошли 2334 руководителя бригад. Эта работа позволила еще раз уточнить, кто сегодня является непосредственным, первичным руководителем коллектива. Аттестация подтвердила растущую роль бригадиров во всей деятельности коллектива. Активное участие в ней приняли председатели советов бригадиров подразделений комбината.

Существующая у нас система назначения и подготовки руководителей бригад позволяет правильно вести подбор и расстановку не только бригадиров, но и старших рабочих. Но время гребует, чтобы бригадир сегодня не просто был мастером своего дела — он должен быть всесторонне развитым человеком. Ведь именно он — одна из главных фигур на производстве, важное звено в его управлении.

На комбинате сформировался целый отряд отличных зожаков бригад. Можно назвать немало имен, хорошо известных всему комбинату. Это Виктор Николаевич

Моршанский, Владимир Николаевич Богачев, Яков Фадеевич Вожжов и многие другие. С учетом роли бригадиров внесены изменения в общекombинатские условия соревнования — предусмотрено присвоение звания лучшего бригадира.

Еще в начале прошлого года в состав бригад начали включать мастеров и других инженерно-технических работников. А сегодня в составе бригад уже 137 мастеров, еще около 200 мастеров премируются в зависимости от результатов руководимых ими бригад. Как показывает практика, наиболее целесообразно включать мастеров в состав бригад в основных цехах, где велика их организационная, техническая роль в решении стоящих перед низовыми коллективами задач. Дело это полезное и

нужное. Но надо не забывать, что функции мастера при его включении в бригаду остаются прежними — организация труда и снабжение коллектива всем необходимым для работы, перспективные вопросы, воспитательная работа и охрана труда и техники безопасности, другие задачи, входящие в компетенцию мастера.

Для лучшего инженерного обеспечения деятельности бригады целесообразно включать в ее состав инженеров-технологов, конструкторов, работников БОТиЗ. В этом отношении опыта у нас пока нет. Хотелось бы знать соображения специалистов этих категорий, чтобы лучше поставить дело.

Немалую работу проводит совет бригадиров комбината. Он, в частности, контролирует соревнования за звание лучшей бригады, отчеты и выборы советов бригад, да и всю их деятельность. Правда, слабо пока совет работает с низовыми советами — бригадиров цехов. Эти органы нужно поставить на одну ступень с цеховыми комитетами профсоюза и комсомола, партийными бюро. Ведь если мы говорим о растущей роли бригад в выполнении производственных задач, соревновании за экономно всех видов ресурсов и металла — надо, чтобы совет бригадиров цеха был полномочен решать любые связанные с этим вопросы, принимать решения и необходимые меры. А для этого нужна помощь руководителей цехов.

При правильной организации и комплектовании бригад, активном и деловом руководстве их работой со стороны бригадиров, действенном участии совета бригады и эффективном применении коэффициента трудового участия такие коллективы способны добиться высокой производственной отда-

чи, улучшить социально-экономические показатели. В ЛПЦ № 7, например, за прошлый год на стане 0,5—2,5 производительность труда возросла на 24 процента. Полностью выполняются заказы. Повысился уровень соблюдения технологии. Возросла экономия металла. Стабилен состав коллектива.

В сквозной комплексной бригаде термистов механического цеха выработка на одного рабочего повысилась на 6,7 процента при перевыполнении плана на 11,6 процента. Вдвое снижен выход брака. Второе сокращена текучесть кадров. Эффективно применяется КТУ.

В огнеупорном производстве в бригаде № 1 дробильно-помольного участка производительность труда за прошлый год возросла более чем на 3 процента. На

жизни коллектива. Можно ли от такой бригады ожидать высокой отдачи?

В сквозной комплексной бригаде по ремонту вагонов не перевелись случаи, когда рабочие выполняют каждый свою операцию и стараются не замечать трудностей у соседа. В бригаде по ремонту трансформаторов из цеха электросетей и подстанций отсутствуют принципиальность и требовательность. В этих и некоторых других коллективах коэффициент трудового участия практически постоянно у всех равен 1. Что же, здесь одинаково высока личная отдача всех работающих?

Нельзя без тревоги говорить и о том, что в прошлом году отмечены случаи распада бригад. В прокатном цехе № 9 после трех лет работы распались смен-

ные бригады наждачников: люди вернулись к индивидуальной специальности. Хотя сами рабочие не хотели такой «реформы»: в коллективе хорошо понимают, что теперь снова начнутся споры по поводу «невыводной» работы, новички лишатся помощи опытных наждачников, начнет накапливаться запороченный металл, который никто не хочет обрабатывать... Причины распада бригад ясны. Руководству цеха не раз напоминали, что в этих бригадах нет наглядности, не ведется учет личного трудового вклада каждого производственника, низка активность советов бригад. Нужных мер принято так и не было. Сказалось и отсутствие внимания общественности организаций девятого прокатного к положению в бригадах. Практически не проводился анализ производственной, социально-экономической деятельности бригад наждачников.

Распались сменные комплексные бригады в ЛПЦ № 4. Еще в 1983 году создана укрупненную бригаду рабочих адьюстажа, обслуживающих тупики № 1—6. Замысел был хороший, правильный: равномернее загружать людей, обеспечить более рациональную их расстановку и в результате добиться более ритмичной отгрузки продукции. Однако с первых недель работы по новому обнаружилось, что формально совет бригады существует, но практически бездействует, члены коллектива не отказались от прежних своих функций. Своевременного вмешательства в дела бригады не произошло, не сумели наладить в коллективе новые отношения — и бригада распалась на две...

В противовес этим можно привести другой пример — того, что может бригада. В начале прошлого года в ЦРМО № 2 была создана

комплексная сквозная бригада по подготовке производства. В нее вошли распределители работ и машинисты кранов, стропальщики, разметчики и кладовщик. Были проведены обучение вторым профессиям и соответствующие инструктажи, определена коллективная расценка, стимулирующая работу меньшей численностью. С бригадой не раз беседовали, как лучше обслуживать станочников. Результат? За год высвобождены три человека, производительность труда в коллективе возросла на 21 процент.

Сегодня, когда комбинат перешел на работу в условиях экономического экспереимента, особенно беспокоит неудовлетворительное положение с внедрением и совершенствованием бригадной формы в листопрокатных це-

хах № 2—4, паросиловом и электроремонтном кустовом, цехе электросетей и подстанций и в ПТНП, в коллективе ЖДТ. Здесь бригад, работающих по-новому, не более 10—20 процентов от общего состава коллективов. Не ведется учет личного трудового вклада в коллективах листопрокатного и автотранспортного цехов, ремонтно-строительном. А если нет учета — КТУ существует формально, его эффект близок к нулю или даже отрицателен.

Подытоживая сказанное, хотел бы подчеркнуть: нам пора завершать первый этап — создание бригад с новой формой организации и оплаты — и вплотную заниматься внедрением бригадного хозрасчета. Что для этого нужно?

Бригады должны быть сквозными, укрупненными, охватывающая законченную часть технологического процесса, работать на конечный результат. К сожалению, положения по бригадному хозрасчету, разработанные в доменном, втором и пятом листопрокатных цехах, не действуют. При разработке положения в мартеновском цехе № 3 выяснились расхождения в данных о подаче и приемке чугуна: доменщики называют одни цифры, мартеновцы — другие. Здесь надо навести порядок, и требуется помощь коллектива цеха КИП и автоматки.

Пора привлечь к подготовке очередного этапа совершенствования бригадной формы социологов — нужны серьезные исследования. Наконец, надо всем руководителям и специалистам повернуться лицом к внедрению принципов бригадного хозрасчета не на бумаге, а на деле.

**А. ЦЫКУНОВ,**  
заместитель директора  
комбината.

# НА ПУТИ К ХОЗРАСЧЕТУ