

● ЛИПЕЦК

РУБЕЖИ ОБНОВЛЕНИЯ

Реконструкция — один из главных путей ускорения социально-экономического развития Новолипецкого металлургического комбината.

В канун Дня металлурга на комбинате вступила в строй реконструированная доменная печь № 3. После обновления агрегата значительно улучшились условия труда доменщиков.

Ударный труд — это продолжение стахановских традиций, которые в Липецке не только сохраняются, но и успешно развиваются. Так работают в канун Дня металлурга коллективы агломерационного производства, первого листопрокатного цеха, управления железнодорожного транспорта, карбидо-сажевого цеха. Во втором кислородно-конвертерном цехе славится своими успехами бригада, возглавляемая Л. Г. Калыпиным.

Ю. ЧЕМАКИН,

● МАГНИТОГОРСК

ИРИНА ЖАРИНОВА работает токарем в ЦРМО-2 металлургического комбината с прошлого года после окончания ГПУ-19. И вот первое признание ее профессионального мастерства — в цеховом конкурсе молодых рабочих (до 20 лет) она заняла первое место. Не чужды ей и общественные заботы — она является членом цехового комсомольского бюро.



Фото Н. НЕСТЕРЕНКО.

МОСТ ДРУЖБЫ: «ПОЛЬША-МАГНИТКА»

22 ИЮЛЯ ИСПОЛНИТСЯ 42-Я ГОДОВЩИНА ДНЯ ВОЗРОЖДЕНИЯ ПОЛЬШИ, КАК СУВЕРЕННОГО И ПОДЛИННО ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО ГОСУДАРСТВА. КАЛЕНДАРНАЯ ДАТА ЗАСТАВИЛА ЗАДУМАТЬСЯ, ВСПОМНИТЬ...

...Сегодня исторические достижения социализма на польской земле неоспоримы. И стало это возможным благодаря всесторонней помощи и поддержке польскому народу со стороны Советского Союза и других братских стран. Крепки нити дружбы Польши и Магнитки. В июне 1986 года на митинге с трудящимися Варшавского завода точной измерительной аппаратуры имени К. Сверчевского и трудовых коллективов столичного района Воля выступил Генеральный секретарь ЦК КПСС Михаил Сергеевич Горбачев. Он отметил, что «...у советско-польской дружбы есть прочный фундамент. И самый важный вывод из общего прошлого состоит в ясном понимании того, что нам, народам-соседям, народам-братьям, нужно бережно и уважительно относиться к интересам друг друга, шире и основательнее взаимодействовать. Я бы представил нашу дружбу в виде дерева, пустившего в землю глубокие корни. И хотя оно уже щедро плодоносит, надо за ним бережно ухаживать, чтобы оно принесло больше плодов обоим народам».

История Магнитки хранит много ярких свидетельств участия поляков в

сооружении Магнитки. Многие знают и о польских поэтах Ст. Р. Станда и Владиславе Броневском, которые одними из первых поведали миру правду о Магнитострое. В то время многие газеты Запада кликушествовали, что наши планы индустриализации рухнут, что «Магнитострой — бред русских...». В противовес этой злобной клевете польские друзья рассказали правду о грандиозном строительстве у Магнит-горы. Именно с этой солидарности начинался «мост дружбы» между Польшей и Магниткой.

Вот строки из поэмы Станда:

«Поверх кордонов, сметая границы,
Мы братскую руку вам подаем.
Единая кровь в наших жилах струится,
Горят наши мысли общим огнем».

Слова «Магнитострой», «Магнитка» вселяли в сердца зарубежных друзей любовь к Советскому Союзу, веру в силу свободного пролетариата. Зерна доброты, однажды посеянные, обязательно дают всходы. Магнитогорский металл ныне помогает строить социализм в других странах.

Нашу дружбу еще более сплотила совместная борьба против гитлеровского фашизма. «За вашу и нашу победу» — говорят в Польше, где, как и у нас, знают великую цену этой Победы.

Металлургический комбинат «Катовице» в Новой Гуте, что под Краковом, называют польской Магниткой. Многие десятки рабочих и специалистов, которые ныне составляют ядро коллектива завода, обучались своей профессии на Магнитогорском металлургическом комбинате.

Наша железнодорожная колея шире, чем в странах Европы. Сегодня Союз социалистической польской молодежи шефствует над ударным объектом —

прокладкой железнодорожной линии с широкой колеен от западной границы СССР до металлургического комбината «Катовице». Это еще более укрепит внешнеторговые связи СССР с Польшей. Все шире становятся дороги дружбы между нашими странами.

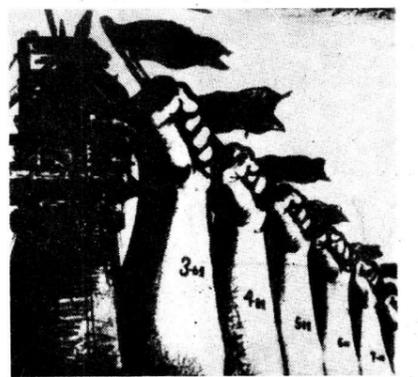
Рядом с кислородно-конвертерным цехом возводится широкополосный стан 2000 горячей прокатки. Строительством, монтажом и отладкой оборудования, как известно, будут вести польские рабочие и инженеры. Все чаще в Магнитке будет звучать польская речь.

Польские друзья будут строить на Магнитке прокатный стан. Советские труженики помогают в сооружении коксохимического производства на меткомбинате «Катовице», первой очереди метрополитена в Варшаве, первой в ПНР атомной электростанции «Жарновец»...

Эти общие заботы и составляют фундамент нашей пролетарской дружбы, вселяют уверенность в наших общих трудовых успехах.

А. ВОЛЬСКИЙ.

На репродукции: пролетарская солидарность — смысл рисунка американского художника Ф. Эллиса, посвященного Магнитострою и опубликованного в спецвыпуске «Комсомольской правды» в 1932 году.



БРИГАДНЫЕ формы организации труда в цехах нашего производства мы начали внедрять уже довольно давно, шесть лет назад. Вызвано это было жизнью, необходимостью повысить заинтересованность каждого работника в конечном результате труда, в качестве выпускаемой продукции. Начали с того, что объединили людей в бригады и стали распределять премию за соблюдение графика и точной нормы выдачи кокса на основе коэффициента трудового участия. Эффект такого подхода к делу был осязаемым: если раньше в течение ряда лет график выдачи в целом по производству держался на уровне 70 процентов, то теперь он поднялся до 98,5—98,7 процента.

Следующим этапом в технологических бригадах было распределение по КТУ премий, выплачиваемых из фонда материального поощрения, и части заработной платы. После введения этого положения у нас заметно снизилась текучесть кадров, особенно в коксовых цехах. И сейчас в производстве исчез дефицит на такие профессии, как люковщик, дверевой, машинист коксовых машин и другие. Причина тому одна: рабочие почувствовали, что от качества их труда, от их добросовестности напрямую зависит в конечном итоге их заработная плата. А раз стабильнее стало производство, рост производительности труда, значит и зарплата стабилизировалась и возросла. Это хорошо видно на примере электриков и слесарей. Дежурный слесарь шестого разряда сейчас получает в среднем за месяц от 350 до 370 рублей, то же самое и у электриков.

Так что опыт, который у нас накоплен за эти годы, позволяет с полной уверенностью сказать, что бригадные формы организации труда дают большой экономический эффект и для производства в целом, и для

каждого трудящегося. Это особенно заметно в цехах, где советы бригад по-настоящему активны и представляют собой действенную силу, влияющую на микроклимат в коллективе. И здесь немало зависит от того, насколько администрация цеха и мастера понимают роль бригады как рычага управления производством и насколько умеют использовать

● БРИГАДА — РЫЧАГ ПЯТИЛЕТКИ

ЦЕЛЬ: перестройка сознания

его возможности. Например, на коксовых батареях № 9 и 10 бригаду технологов № 3 возглавляет деятельный, инициативный мастер А. Н. Абрамов. Во многом благодаря ему совет бригады сумел четко поставить свою работу. В коллективе ведется строгий ежедневный учет показателей каждого и по графику выдачи печей, и по бригадному выпуску кокса. Каждый месяц в первых числах мастер Абрамов представляет полный расчет своему коллективу, как он сработал, что было хорошо, а что не получилось. В бригаде почувствовали, что это значит: плюс или минус по КТУ, как это отражается на зарплате работника и на премиальном фонде бригады.

В НЕДРЯХ бригадных форм организации труда, мы заложили в положение учет штатно-расстановочной численности. Первые месяцы многие коллективы были в проигрыше. Когда посмотрели, почему так получается, оказалось, что несмотря на недокомплект

персонала в целом по производству, в сменах были излишки технологического персонала. Что было сделано в бригадах: поскольку появился стимул работать меньшим числом, коллективы просто-напросто самостоятельно, без вмешательства администрации избавились от «лишних» единиц. И сейчас, если в бригаде положение, скажем, 20 человек, то

существует и зам. начальника цеха, и начальник участка, и мастер, и представитель общественных организаций. Начинают втягивать в шестером воспитывать нарушителя. Зачем? Нужна ли такая система, тем более, что действенного эффекта она все равно не дает? И эту картину можно наблюдать во многих цехах производства.

21-го устроить очень и очень сложно, потому что люди поняли, как зависит их зарплата от численности коллектива. Все, о чем мы пока вели разговор, относится к числу положительных моментов, которых мы сумели достичь, используя бригадные формы. Но их эффективность была бы намного выше, если бы не инертность мышления и привычка работать по старинке руководителей цеховых коллективов. К сожалению, далеко не во всех цехах возможности такого метода хозяйствования применяются достаточно широко и последовательно. И причина этому, повторяю, одна: инерция экономического и даже административного мышления. Примеров можно привести множество. В цехах еще нередко такое положение, когда начальник цеха дублирует функции мастера или начальника участка. Скажем, во втором коксовом цехе рабочий нарушил правила техники безопасности. Его ведут к начальнику цеха, здесь же, на разборе, при-

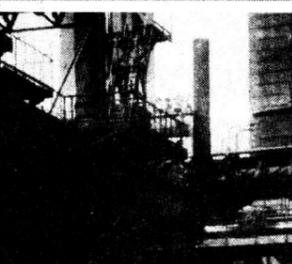
сутствует и зам. начальника цеха, и начальник участка, и мастер, и представитель общественных организаций. Начинают втягивать в шестером воспитывать нарушителя. Зачем? Нужна ли такая система, тем более, что действенного эффекта она все равно не дает? И эту картину можно наблюдать во многих цехах производства.

Совсем по-другому подходят к таким фактам в цехе переработки химпродуктов. Начальник цеха А. Э. Грбовский выдвинул иные требования: у вас есть бригада, есть ответственный за воспитательную работу — мастер. Администрации незачем дублировать его функции. Так что давайте конкретный, готовый результат. Если не получается — тогда будем думать вместе, как поступить. Точно также поставлена работа и в первом коксовом цехе. Надо сказать, в этих коллективах советы бригад гораздо авторитетнее среди рабочих, чем в том же коксовом цехе № 2.

ТЕПЕРЬ непосредственно о бригадных формах. В положении о распределении премии по КТУ есть пункт: администрации цеха предоставляется право совместно с общественными организациями проверять объективность выведения КТУ за отчетный месяц без изменения оценки, выставленной советом бригады. Но за начальниками цехов оставлено право лишить

они ей в работе практически и по сей день не пользуются. Потому, что наказав кого-то конкретно, они автоматически наказывают всю бригаду. Но ведь в этом-то и заключается смысл и конечная цель этого пункта положения. А он во многих цехах производства до сих пор бездействует.

работника премии частично или полностью. При этом сумма, на которую наказали нерадивого члена бригады, изымается из общего бригадного фонда. Что получилось? Начальники цехов вплоть до директорского графика поднимали вопрос об этом пункте, утверждая, что он лишает их единоначалия. А вторая его часть или как-то выпускалась из виду,



поощрять. Система депремирования действует очень четко. А увеличить размер суммы премии мы не можем. Потому что такая возможность начисто исключена из рамок нашей самостоятельности. Нам говорят: «Вы самостоятельное подразделение». И тут же уточняют: «В рамках комбината». Если мы не выполняем план поставок, нас тут же депремируют. Но вот уже второй год подряд мы его выполняем на сто процентов, но положенной за это надбавки в размере 15 процентов не видели ни разу. Почему?

РАЗВИТИЕ бригадных форм организации труда, их углубление тормозится также и отсутствием четкого контроля и учета за количеством затраченного сырья и выходом готового продукта. Ведь если говорить откровенно, у нас уже есть разработанный черновик положения, подготовлены люди, чтобы переходить на полный хозрасчет. Но внедрить эту систему мы не можем, потому что нет конкретных исходных данных. Хотелось бы еще раз подчеркнуть, что успех внедрения бригадных форм во многом зависит от оперативной смелости и хозяйской хватки наших начальников цехов, от того, насколько реальной будет наша самостоятельность, пусть даже в структурных рамках комбината. Нужно более последовательно придерживаться этого принципа и, может быть, отказаться от так называемого «планирования от достигнутого», которое по сути является погоней за сиюминутным эффектом, а в конце концов подрывает стимул роста бригад. Именно все это в совокупности и будет тем поворотом в нашей системе хозяйствования, в сознании людей, который мы называем перестройкой.

Н. ЗАХАРОВ,
и. о. начальника
ОНОТИЗ КХП.

К печати подготовила
В. Быстрова.