

Партийная жизнь

На состоявшемся в августе отчетно-выборном партийном собрании машинист тепловоза В. П. Рыбинский сказал:

— Если коммунист на партийном собрании выступает с дельной, обоснованной критикой недостатков и вносит предложения по их устранению или улучшению работы, то они всегда встретят понимание и поддержку. Будут учтены, поставлены на контроль и устранены. Мне, например, пришлось не раз на собраниях говорить о том, чтобы оборудовали пешеходные площадки на станции Стальная. Их все-таки сделали. Пешеходное движение рабочих стало безопасным. Значит, моя настойчивость пошла на пользу. Это уже говорит о том, что каждый комму-

ределить, каким образом и к какому сроку выполнить. Поэтому уполномоченным на то коммунистом были записаны все критические замечания и предложения, кто их высказал и внес.

На следующем, после организационного, заседании бюро все они были обстоятельно рассмотрены, оценены. И все, которые имеют хоть какое-то значение для улучшения работы бюро, всей партийной организации и цеха, внесены в план мероприятий, с указанием срока устранения недостатков по критическим замечаниям и выполнения предложений. Определены и ответственные за это лица. Таким образом, план мероприятий по выполнению критических замечаний и предложений, высказанных и внесенных коммунистами на отчетно-выборном собрании, существенно дополнил постановление, конкретизировал его.

миссии. Их планомерные проверки и показ результатов побуждают машинистов и их помощников активнее участвовать в соревнованиях за образцовое содержание вверенной техники. Уже заметен и сдвиг: сократились внеплановые заходы локомотивов в депо.

Несколько слов об организационных приемах контроля проверки исполнения. В этих целях у нас давно ведется специальная книга. В нее заносятся критические замечания и предложения и те пункты постановлений собраний, которые имеют конкретные сроки исполнения. Например, из постановления отчетно-выборного собрания внесено в книгу и взято под контроль 16 мероприятий. Контролируется выполнение не только постановлений отчетно-выборного собрания, но и постановлений всех собраний.

телям забывать о своих обязанностях, настойчиво и последовательно контролировать выполнение предложений коммунистов и постановлений собраний. Поэтому ему всегда есть что сказать в информации, с которой начинается каждое собрание. И его информация — четки и конкретны, позволяющие коммунистам делать вывод о выполнении их предложений и коллективных решений. А это, как я уже говорил, имеет важнейшее значение в повышении активности партийцев в работе собраний, обсуждении насущных вопросов жизни и деятельности своей организации и всего коллектива цеха.

Разумеется, не все предложения и пункты постановлений удастся выполнить в установленные сроки. Их по уважительным причинам приходится переносить. По наиболее важным вопросам и «забытым» исполнителям выписываем контрольные карточки. Они помогают осуществлять ускорение намеченного. Конечно, и партийному бюро в отдельных вопросах надо больше проявлять настойчивости, неотступно добиваться намеченного.

В конце прошлого года партийное бюро одобрило и рекомендовало распространить инициативы бригады мастера А. Г. Вострикова — сдавать отремонтированные электровазозы с первого предъявления и старшего машиниста тепловоза П. П. Шеметова — в межремонтный период работать без захода локомотивов в депо по вине бригады. Сами инициаторы, можно сказать, добились поставленных целей. В какой-то мере и другие ремонтные бригады тянулись за бригадой А. Г. Вострикова. А вот инициатива П. П. Шеметова не получила широкого распространения. Сказалось, надо признать, и организационная недоработка цехового комитета профсоюза и партийного бюро. И это должно стать для нас уроком.

С. ФЕОКТИСТОВ,
секретарь партийной
организации локомотивного цеха ЖДТ.

О ТОВАРИЩАХ ПО ТРУДУ

ДУШОЙ МОЛОДЫЕ

Давно отгремели залпы Великой Отечественной войны. Но в памяти тех, кто прошел через ее огонь, она оставила вечный неизгладимый шрам. Перед глазами кавалера ордена Славы III степени В. Д. Кушнир часто встают те далекие фронтовые будни.

Тогда, в сорок пятом, его звали просто Владимиром, хотя и командовал он уже отделением. На командирскую должность его назначили недавно, и предстоящий бой должен был стать первым.

Действие происходило на станции Минуйга. На вражеской стороне было замечено оживление, самураи готовились к атаке. Владимир весь скакал в комок — сейчас начнется.

И началось! Японцы с безрассудным упорством вновь и вновь поднимались в атаку. Первая, вторая, третья... шестая атака противника захлебнулась, но он вновь и вновь поднимался и шел вперед. Двенадцать атак противника были отбиты. После боя Владимир получил задание: произвести разведку. Несмотря на усталость он отлично справился с заданием, захватив «языка», за это В. Д. Кушнир был представлен к ордену Славы III степени.

Многие товарищи по работе видели на груди Владимира Даниловича этот орден. Но мало кто знает, за что он его получил.

Не любит В. Д. Кушнир рассказывать о своих боевых заслугах и о себе. И в отделе технического контроля уважают его и за скромность, и за то, что в любой ситуации он остается человеком, на которого

могут равняться окружающие.

Если в технологическом производстве допускаются какие-либо, пусть даже незначительные, отклонения, контролер мартеновского цеха № 1 В. Д. Кушнир не оставит этого так. Он будет тормозить руководителя бригады, дойдет до начальника участка, но добьется своего. Такой нетерпимостью он отличается не только к чужим погрешностям, но и к своим собственным.

К В. Д. Кушнiru тянется молодежь. Недаром он является активным шефом-наставником. Сейчас его подшефный ушел служить в ряды Советской Армии. Владимир Данилович ведет с ним переписку.

В. Д. Кушнир может очень тактично, доступно объяснить новичку все трудные для него вопросы. Так, А. Землянского, работающего контролером в мартеновском цехе № 1 всего два года, он в довольно короткий срок обучил работе на первом блоке. Сейчас недавно А. Землянский не без помощи своего старшего товарища сдал экзамен на четвертый разряд. Это большой успех для молодого контролера.

В. Д. Кушнир очень любит свою работу, свой коллектив. Вот уже четвертый год Владимир Данилович избирается профгруппоргом бригады, именно ему доверяют при необходимости исполнять обязанности руководителя бригады. Своим добросовестным трудом бывший фронтовик добился звания «Ударник коммунистического труда».

А. ШЕМЕТОВА,
контролер ЛПЦ № 4.

НАМ ОТВЕЧАЮТ

«ДОРОГОЙ ПУСТЯЧОК»

На статью «Дорогой пустячок», опубликованную в газете «Магнитогорский металл» 18 сентября 1980 года, сообщая, что статья обсуждалась на сменном собрании цеха. Работа смотровой комиссии цеха была рассмотрена на сове-

щании инженерно-технических работников цеха совместно с общественным активом. Принято решение активизировать работу участков смотровых комиссий, еженедельно, по средам, заслушивать на рапорте у начальника цеха информацию руководителей участков о ходе смотра на участке.

В. СТЕПАНОВ,
начальник
фасоннолитейного цеха

РАЗВИВАЕТ АКТИВНОСТЬ

нист должен быть принципиальным и стремиться активно участвовать в работе партийных собраний.

Об активности коммунистов нашей организации на собраниях свидетельствуют такие примеры. В обсуждении отчетного доклада бюро приняли участие 19 человек, в том числе 14 коммунистов-рабочих. На других собраниях выступает в среднем 12 человек. А слова из выступления В. П. Рыбинского я привел для того, чтобы попытаться обосновать его уверенность, что работа партийного бюро по выполнению критических замечаний, предложений и постановлений имеет важнейшее значение в повышении активности коммунистов в жизни партийной организации, всего коллектива. Вместе с тем, есть необходимость посмотреть и на то, насколько важен творческий подход к этой работе и ее совершенствование.

В основу практической деятельности бюро и всей партийной организации положено постановление отчетно-выборного собрания. Но ведь в него нельзя было втиснуть все критические замечания и предложения, пусть и дельные. К тому же, в ходе собрания их трудно сразу оценить и оп-

Остановлюсь на некоторых конкретных примерах выполнения плана. Заместитель начальника цеха по воспитательной работе на общественных началах А. П. Кротов рекомендовал партийному бюро проводить совещания и семинары с партийными, профсоюзными и комсомольскими группами совместно со старшими машинистами локомотивов. Он исходил, и правильно, из того, что локомотивные бригады работают самостоятельно, видеть и контролировать их постоянно мы не можем. В этих условиях особенно велика роль старших машинистов как воспитателей. Теперь такие совещания и семинары проводятся с их участием. Это помогает им учиться практике воспитательной работы.

Машинист тепловоза пункта технического осмотра И. Е. Новицкий предложил создать в электровазозной и тепловозной службах постоянно действующую комиссию по проверке технического и эстетического состояния локомотивов. Когда-то такие комиссии были, но постепенно их деятельность заглохла, и о них забыли. Выполнив предложения коммуниста, мы создали ко-

Проиллюстрирую это отдельными примерами.

В сентябре на собрании обсужден вопрос о задачах хозяйственного руководства и партийной организации по улучшению устойчивой работы локомотивов. Вот что оно обязывало сделать и что записано в книгу. Начальникам участков в срок до 20 октября 1980 года провести обучение локомотивных бригад, которым предстоит впервые работать зимой. Комиссии партийного контроля поручалось проверить качество всех ремонтируемых электровазозов и тепловозов, а партгруппам до 10 октября — провести открытые партсобрания и обсудить готовность к работе в зимних условиях. Все, что было взято под контроль, выполнено. Также обстоит дело и с выполнением постановлений октябрьского партсобрания. И чтобы убедиться в этом, не надо листать протоколы, вспоминать, размышлять — все четко и наглядно отражено в книге.

Роль члена партийного бюро А. А. Карпова заключается не только в аккуратном ведении книги. Он не позволяет исполни-

ЧЕРЕЗ СОЦИОЛОГИЧЕСКУЮ СЛУЖБУ ПРЕДПРИЯТИЯ

факт обязывает руководителей коллектива рассматривать свободное время не как второстепенную область жизнедеятельности человека, а как равнозначную с деятельностью на производстве. В дальнейшем, по-видимому, такая тенденция будет нарастать. Объективными посылами для этого являются возрастающий уровень образования трудящихся, рост материального благосостояния, культурно-бытовой оснащенности семьи.

Таким образом, данные социологического исследования конкретно показывают, в каком направлении необходимо вести планирование, какими процессами следует заниматься более углубленно. И если данные исследования показывают, что молодежь до 25 лет тянется к общению, привлечению со своими сверстниками, это означает, что в будущей пятилетке мы должны в микрорайонах, в интернатах, во Дворцах культуры предусмотреть открытые дискотеки, клубы по интересам и т. д., то есть продумать систему центров общения и управлять этими процессами. Результатом проводимой в этом на-

правлении работы видится снижение таких антисоциальных явлений, как прогулы, пьянство, хулиганство, преступность среди молодежи.

Следует отметить, что планам социального развития на комбинате предусматривается работа с самыми различными категориями трудящихся: с выпускниками ГИТУ, подростками, вновь принятыми рабочими, с молодыми специалистами. Кадровая политика занимает особое место в управленческой ситуации на комбинате. Ведь эффективность, результаты воспитания человека во многом определяются умением вести эту работу со стороны самих воспитателей. Сегодня много говорят и пишут, что руководитель коллектива должен обладать качествами и психолога, и организатора, и педагога. Чтобы знать, в какой степени этими качествами обладают наши инженеры, техники, научить руководителей цехов, участков, смен, мастеров, социологи комбината разработали новую методику аттестации инженерно-технических работников. Основным принципом аттестации теперь является использование метода экспертных оценок по 32

качествам, которыми, на наш взгляд, должен обладать руководитель. Методика эта внедрена, и мы имеем уже положительные результаты.

Рассматривая, например, молодых специалистов как будущих командиров производства, социологи совместно с советом молодых специалистов комбината решили проанализировать уровень социальной адаптации выпускников вузов на нашем предприятии. Тем более, что на комбинате очень часто можно было слышать от руководителей, что молодые специалисты приходят в цехи неподготовленными, вузы плохо готовят студентов к будущей работе.

Результаты анкетного опроса показали, что 62% молодых специалистов не используют полностью знания по специальности, полученные в институте. 16 процентов совсем не используют приобретенные в вузе навыки работы в общественных организациях, 60,5% не участвует в лекционной работе. Только 53 процента от числа опрошенных молодых специалистов, работая на комбинате, удовлетворяют свои потребности в общении с коллегами по труду и единомышленни-

ками.

Социологи сделали вывод, что, видимо, совет молодых специалистов, отдел кадров комбината не до конца продумали организацию работы с этой категорией трудящихся, и именно участие молодых специалистов в общественной, воспитательной работе оказалось вне поля их зрения.

Результаты данного исследования в настоящее время взяты на контроль. Рекомендации социологов учитываются при планировании работы совета молодых специалистов.

Не менее интересны были для администрации и для профсоюзного комитета комбината, который выступал заказчиком исследования «Отношение трудящихся к своему здоровью», результаты этого исследования. Кого мы оздоровляем, как изменились требования трудящихся к организации отдыха в базовых здравницах комбината, какая зависимость между работой городских лечебных учреждений и оздоровлением работников в санаториях, профилакториях, курортах — на все эти вопросы были получены ответы из анализа данных исследования.

Таким образом, исследования

социологов позволяют при составлении пятилетних планов социального и экономического развития комбината учитывать конкретные потребности трудящихся, определять состояние коллектива, как социальной системы, делать прогноз и корректировать направление влияния на коллектив с целью изменения его в необходимом, выбранном направлении.

Очень важным звеном в системе социального управления является текущий контроль за ходом реализации планов социального развития. Для социологов важно вовремя заметить все качественные изменения, которые при реализации таких планов могут возникнуть в коллективе, вносить соответствующие коррективы в общее направление.

Десятилетний опыт работы социологической службы комбината показывает, что спрос на социальную информацию постоянно возрастает, а вместе с ним возрастает и роль заводского социолога в управлении производством. Перед ним встают все новые задачи, новые проблемы.

И. ВАРАНКИНА,
начальник бюро социологических исследований ММК.