

ИДЕТ ПАРТИЙНОЕ СОБРАНИЕ

ПРИБАВИТЬ В РАБОТЕ

16 марта во Дворце культуры металлургов им. С. Орджоникидзе началось партийное собрание трудящихся комбината с повесткой дня «О задачах партийной организации комбината по повышению интенсификации производства, технического уровня и качества выпускаемой продукции в свете решений XXVII съезда КПСС». На нем присутствовали коммунисты бригады № 3, сменные работники цехов управления ЖДТ, ветераны-пенсионеры коксохимического, горно-обогатительного производств, сталеплавильного передела и других подразделений и служб комбината.

Партийное собрание открыл секретарь парткома комбината В. С. СОБКО. Он напомнил, что год назад проходило общее комбинатское партийное собрание с повесткой «О задачах партийной организации комбината по выполнению решений XXVII съезда партии». Было принято развернутое постановление, рассчитанное на всю 12-ю пятилетку. Партийный комитет регулярно контролирует ход его выполнения. Рассмотрение вопроса на нынешнем собрании является фактическим продолжением и дальнейшим развитием темы, поднятой на прошлом собрании. В этот раз партком отошел от традиционной схемы проведения партийного собрания. Доклад был опубликован 10 марта в заводской газете, поэтому коммунисты сразу перешли к его обсуждению.

В. С. Собко отметил, что 1986 год для коллектива комбината был нелегким. Сегодня коллективом партийным советом необходимо выработать конструктивную программу действий по решению важных вопросов. Таких, как повышение интенсификации производства, технического уровня и качества выпускаемой продукции. Настало время подвергнуть анализу нашу работу за прошедший период, сверить свои дела и планы с решениями январского Пленума ЦК КПСС.

Слово взял Г. Г. Чугунников — заместитель директора комбината. Он отметил, что одна из главных задач коллектива в 12-й пятилетке состоит в коренном повышении качества продукции и стопроцентном выполнении заказов народного хозяйства. Что необходимо для ее решения? Прежде всего, содержание основного технологического оборудования в исправном и надежном состоянии путем проведения своевременных и полных по объему планово-предупредительных и капитальных ремонтов.

Объем изготовления запасных частей и деталей возрос по сравнению с 1985 годом на 8,3 процента. Прирост ремонтной продукции равен месячной программе механического цеха. Увеличилось количество ремонтных бригад в ЦРМО № 1 и 2.

Но всегда ли ответственно ведутся технология, надзор и уход за оборудованием? Можно привести немало примеров безответственного отношения к своим обязанностям технологического персонала, в результате чего происходят крупные аварии. Способ повышения ответственности известен: строгий спрос с нарушителей технологии и аварийщиков. В том числе — строгий партийный спрос. Это, к сожалению, редко практикуется в цеховых партийных организациях. Заслужено на пути аварийности и средством повышения качества продукции было и остается повышение квалификации и технических знаний персонала, рост профессионального мастерства. Форм обучения у нас много. Однако качество технической учебы на комбинате в последние годы снижается, хотя материальная оснащенность, база техникумы растут. Причина в том, что отдел технического обучения, которым руководит тов. Шавляков, делал упор не на глубину знаний, которые получают слушатели, а на качество и количество справок, отчетов и других бумажных дел. Занятия сокращаются по времени, проводятся формально, для «галочки».

Довольно заниматься самообманом! Осталось около двух лет до пуска ККЦ. Что это означает для кадровой службы комбината? На пусковые объекты комплекса должно быть направлено до 5800 человек. Специалисты 170 профессий будут работать здесь, в том числе таких, которых сегодня нет на комбинате. Подготовка специалистов для пусковых объектов 89-го года начата, но пока она идет с отставанием от графика.

Где взять 5800 специалистов? Часть — за счет увеличения набора в наши базовые училища, другая часть — за счет увеличения приема молодых специалистов из институтов и техникумов. Предполагается часть высококвалифицированных специалистов пригласить с других заводов и предприятий. И тем не менее общий баланс не сходится примерно на полторы тысячи человек. Вероятнее всего, придется в 1988—1989 годах обратиться к нашим ветеранам, и прежде всего к коммунистам, к тем, кто собирается на заслуженный отдых, с просьбой продолжить работу на время освоения кислородно-конвертерного цеха и стана 2000.

Еще одна проблема: у нас и сегодня много «подснежников», которых

каждый раз выявляют различного рода комиссии. У нас есть инженерно-технические работники, получающие зарплату не за технические идеи, не за научные разработки, а только за присутствие на работе. На комбинате есть еще резервы в части улучшения организации труда. Примером того, как можно решать эти проблемы, является управление ЖДТ. Здесь сократили численность работников за счет перераспределения функций и использования вычислительных машин.

В своем выступлении газовщик коксового цеха № 2 Н. И. Газеев отметил, что в новых условиях хозяйствования особое значение приобретает борьба за качество продукции. С количественными показателями дела у коксохимиков обстоят благополучно. А вот качество кокса — вопрос, решенный далеко не полностью. Анализ показывает, что далеко не во всех бригадах вопросы качества подняты на должный уровень. И результаты говорят сами за себя. В бригаде № 4 проблем с качеством продукции практически нет, поскольку за этим здесь строго следят. Совершенно другая картина в коллективе, которым руководит мастер Шаронов. На качество в бригаде обращается мало внимания. Отсюда — не просто низкий его уровень, но и нередко — брак. Коммунисты коксового цеха № 2, сказал Газеев, считают, что основой процесса перестройки являются воспитание у каждого органической потребности работать добросовестно, утверждение норм коммунистической морали, повышение дисциплины труда.

Секретарь комитета комсомола комбината И. М. Павлов сказал, что одной из наиболее важных проблем комсомольцев считают проблему молодых специалистов. На комбинате их более двух тысяч. В большинстве цехов молодые специалисты находятся в роли подсынов. Похоже, что в цехах не заинтересованы в развитии творческой активности молодежи. Об этом свидетельствуют цифры: из тысячи рационализаторских предложений, подаваемых в год молодежью, только два процента касаются технологии. Комитет комсомола предлагает ввести на комбинате раз в месяц день молодого специалиста. В этот день двери в кабинеты руководителей всех рангов должны быть открыты для молодых ИТР с тем, чтобы вопросы, которые давно уже назрели, могли быть решены оперативно, по-деловому.

Вторая ключевая проблема в работе с молодежью — это интернаты для молодых рабочих. Практически каждый десятый комсомолец комбината живет в интернате. В результате проведенных рейдов комитет комсомола установил, что по самым скромным подсчетам в интернатах молодых рабочих проживает более 40 человек, не работающих нигде более трех месяцев. И администрация никаких мер воздействия к ним не принимает.

Третья проблема — воспитание молодых кадров. У нас 29 подшефных школ, 37 подростковых клубов находятся в ведении профсоюзного комитета. А школьники порой даже не знают, кто их шефы. Конечная цель шефства — привлечение свежих сил на комбинат, подготовка резерва. Работа в подшефных клубах буквально раздрана на части: столько различных организаций за нее отвечают! А толку от такой разобщенности мало.

Перед нашей партийной организацией стоят очень большие и сложные задачи, сказал машинист электровоза локомотивного цеха В. С. Варламов. Тот факт, что активность коммунистов в некоторых подразделениях комбината в последние годы снизилась, не может не вызывать беспокойства. Почему это произошло? Прежде всего потому, что зачастую некоторые руководители используют партийную трибуну не для того, чтобы со знанием дела ответить на вопросы коммунистов, а начинают давать оценку выступлениям товарищей по партии: один слишком самостоятельно мыслит, другой поддразнивает чей-то авторитет... Спрашивается, на каком основании дается такая оценка?

Вторая причина снижения активности коммунистов — недостаточная результативность выполнения принятых ранее решений. Это порождает неверие к решениям партсобраний. И как следствие этого — пассивность коммунистов. При чем пассивность может перейти в вопиющую безответственность. Пример: справа от пятой проходной в заборе уже несколько месяцев зияют проломы, которые отлично видят все, в том числе и охрана комбината. А мер по пресечению этого безобразия никто не принимает.

Низок уровень и соблюдения правил техники безопасности, число любителей прогуляться по железнодорожным путям растет, а отделу техники безопасности некогда, похоже, этим заниматься. Много раз поднимали железнодорожники перед администрацией доменного цеха вопрос о мерах по предотвращению попадания брызг чугуна в кабины локомотивов. Итог — шестая доменная печь уже неделю дает чугун после ремонта, а защитных экранов нет — не установили. К числу таких же «бородатых» вопросов относятся и отсутствие габаритов. По этой причине практически ежедневно бывают сходы подвижного состава.

От имени коллектива цеха переработки химпродуктов КХП на собрании выступил мастер производства А. В. Тяжелников. Он рассказал о том, как работал коллектив цеха в первом году 12-й пятилетки. Тяжелников отметил, что с переходом на хозрасчет в жизни цеха никаких радикальных изменений не произошло. Ничего не изменилось и в оплате труда, хотя заказы по поставкам цех выполняет на сто процентов. Заметных улучшений организации труда, которых ждали с переходом на хозрасчет, не произошло.

Горячо и заинтересованно говорила о делах своего коллектива оператор стана 300 № 1 сортопрокатного цеха Л. П. Плотникова. В последние два года стан постоянно в числе отстающих. Постоянные поломки оборудования, аварийные простои мешают набрать нужные темпы работы. Особенно досадны срывы, которые возникают по вине ремонтников, которые, стремясь сократить время проведения ремонтов, крепят детали узлов на скорую руку.

Трудовая дисциплина в коллективе во многом зависит от мастера, сказала Плотникова. В бригаде бывали случаи, когда в главе ставили человека, ни по моральному, ни по деловым качествам не соответствующего своей роли в коллективе — роли руководителя. Надо строже подходить к оценке человека, которого выдвигают на руководящую должность. Сейчас начали практиковать выборы руководителей. Правильный подход, он поможет избежать многих ошибок.

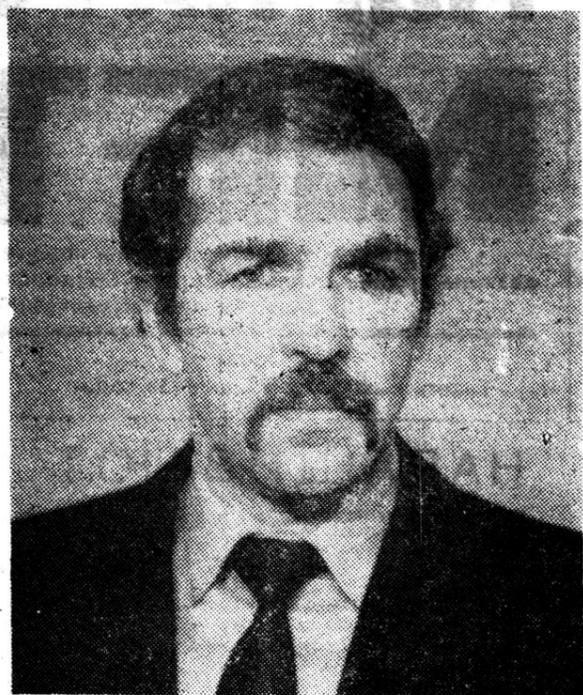
О том, какую роль в делах бригады играют психологический микроклимат, отношение каждого из членов коллектива к своей работе, говорил начальник смены листопркатного цеха № 3 В. П. Левшов. Если в бригаде коллектив сплоченный, стабильный, каждый из вальцовщиков понимает друг друга с полуслова, то и работает такая бригада высокопроизводительно, с полной отдачей. Примеров тому можно привести много. Именно поэтому одной из наиболее важных своих задач как руководителя коллектива коммунист Левшов считает работу с людьми, создание благоприятного микроклимата в коллективе.

Л. Д. Серегина, машинист конвейера РОФ, сказала, что одним из центральных вопросов своей работы партийная организация рудообогатителей считает обеспечение выпуска качественной продукции. Это — основная точка приложения сил коммунистов цеха. Но работу цеха сильно тормозит неудовлетворительное состояние шламового хозяйства. Серегина обратилась к партийному комитету комбината с просьбой помочь коммунистам РОФ в решении этого вопроса.

Выступившие на собрании мастер ЦПС А. И. Намятов, машинист крана мартеповского цеха № 3 А. В. Петровский, мастер прокатного цеха № 9 А. М. Сорокин и другие подчеркивали, что борьба за безупречное качество продукции должна вестись планомерно и комплексно, здесь нужно совершенствовать организацию труда, обновлять и реконструировать оборудование, повышать профессиональный уровень работающих, эффективней проводить ремонты агрегатов и механизмов. Важно, чтобы все эти вопросы были предметом подлинной партийной заботы, чтобы каждый коммунист — будь это руководитель или рабочий — считал своим личным делом борьбу за высокое качество нашей работы.

В. БЫСТРОВА.

НА ПРАВОМ ФЛАНГЕ ПЯТИЛЕТКИ



С начала года сталевар третьего мартеповского цеха Александр Константинович КРЫШ постоянно обеспечивает 100-процентное выполнение заказов. Вахту в честь 70-летия Великого Октября его бригада несет достойно: на сверхплановом счету имеется более 1200 тонн добротной стали.

Фото Т. Усик.

ОТЧЕТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В электроотделе механического цеха сменился руководителем. Им стал Владимир Александрович Смородина. Он взял курс на укрепление дисциплины. С нерадивых стали здесь спрашивать строже. До многих дошло, что главное теперь — конечная продукция высокого качества. Об этом шла речь во время отчета руководителя отдела В. А. Смородина и мастера А. Ф. Ведерникова. Коммунисты с пристрастным расприанием обоих, как наводятся порядок. По общему признанию, психологический микроклимат заметно оздоровился. Новому командиру производства и мастеру активно помогают кадровые электрики — партгруп-

орг Евгений Федорович Кузнецов, Николай Степанович Чеповский, Борис Иванович Иорданов. Все вопросы здесь решаются коллективно.

Коммунисты заслушали также отчеты руководителей первого и второго станочных отделений — Михаила Степановича Казакова и Алексея Андреевича Толкина. На очередном партийном собрании будет отчитываться начальник цеха Владимир Григорьевич Попков — с неизменным утверждением характеристики. Отдача от таких бесед немалая.

В. ЗАБРОДСКИЙ, секретарь парторганизации механического цеха.

Смелее

(Окончание. Начало на 1-й стр.)

К. Радюкевич: Пусть в четвертом листопркатном цехе для вас пока нет. А решились бы вы пойти на инженерную должность, мастером, скажем, в первый листопркатный цех? Получите возможность попробовать себя в организационных вопросах, в техническом обновлении.

С. Минин: Это слишком неожиданно, тут надо подумать. Мне интересна электроника, микропроцессорная техника, по вечерам собираю компьютер. Для себя. Как переклеститься с одного на другое, да еще в незнакомом цехе? И как я могу с полной ответственностью заявить «да» или «нет», если ни дня не был в роли мастера?

К. Радюкевич: Я не случайно задал такой вопрос. Ведь как у нас распределяется приток специалистов по цехам? В ЛПЦ № 4 идут охотно, а ЛПЦ № 1 обходят стороной. Так же, как сортопрокатный, как еще недавно проволочно-штрипсовый.

С. Минин: Приходится выбирать.

Л. Валуева: Это сейчас вы ориентируетесь. А если бы такой вопрос встал в первый год работы на комбинате?

С. Минин: Наверное, тогда было бы проще решить.

и еще об одной стороне, материальной. Среди молодых специалистов немало семейных. У меня первоначальное распределение было в ЦЛА. Можно ли прожить с двумя детьми на 120 рублей? Что до перспектив, то меня только недавно зачислили в резерв, а есть такие, кто уже пять-шесть лет остается на рабочей должности.

К. Радюкевич: А если попробовать такой вариант стажировки: дать сначала молодому специалисту полное представление о цехе, поводить его по участкам, испытать как помощника мастера и лишь после этого «привязать» к какому-то одному участку?

С. Минин: Возможно, стоит попробовать. Сейчас у нас совершенно иной подход.

Д. Попов: Чтобы стать мастером, надо освоить все отделение, весь цех. Руководству следует подумать, как предоставить молодому специалисту возможность пройти все рабочие места в отделении. Ведь мастеру приходится работать всюду, и на рабочие посты вставать в случае нужды. Иначе получают «узкие» специалисты поневоле, вроде меня. Как поставили с первого дня на четырехжелезной стан, так больше нигде не работал.

К. Радюкевич: Бывает и так. Но, возможно, руко-