

ПОЧЕТНАЯ МИССИЯ НАСТАВНИКА

ЧЕЛОВЕЧЕСКАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ

Наш первый разговор с Идой Львовной Фальковской состоялся по телефону. С большим трудом, но все же настыл мой звонок во втором депо. Она куда-то торопилась, и времени нам едва хватило, чтобы договориться о встрече.

Интерес к этой женщине появился не сразу. Я говорю об интересе глубоком, неподдельном, а не о мимолетном — мало ли вокруг нас интересных людей.

На комбинате уже сложилась определенная система воспитания молодежи. В каждом цехе есть комиссии по работе с молодыми кадрами. Председатели комиссий решают возникающие проблемы на более высоком уровне. Одной из форм такой работы являются «дни интерната», которые проходят в первый вторник каждого месяца. На одном из «вторников» я и увидела И. Л. Фальковскую.

Ида Львовна, — обратилась к ней из президиума, когда совещание началось, — что Вы предприняли по отношению к Вашему нарушителю дисциплины?

— Будем беседовать, — ответила Фальковская. Ее улыбка была необычна на таком серьезном совещании. В ней не было горечи, безысходности. Мне показалось, что так улыбаются шалости, ребячеству, хотя то, что произошло, мало похоже на шалость — парень попал в вырезатель! Такая же реакция показалась странной и заинтересовала.

Не могло возникнуть и мысли, что у И. Л. Фальковской, заслуженного наставника, воспитателя, обогативший, если так можно выразиться, подход к подопечным. Нет. Значит — свой, особый метод работы с молодыми.

— Нельзя подходить к людям, особенно молодым, с какой-то заранее заготовленной меркой, — говорит Ида Львовна. — Они же все разные, и каждый из них —

особенный. Наш метод работы — индивидуальное воспитание.

Что касается средств, то они разные. Например, организовали однажды в выходные дни поездку наставников и подопечных на озеро Банное. В непринужденной обстановке состоялся интересный разговор. Наставники говорили о том, какими бы хотели они видеть своих подопечных, а подопечные высказывали свои пожелания учителям. Вот такая особая форма равноправного обмена мнениями сыграла гораздо большую роль в воспитании парней и девушек, чем наставления и нравоучения. Да и для наставников этот разговор был не безинтересен и не бесполезен. Надо сказать, что такие собеседования вошли в систему. Что касается бесед с провинившимся, обсуждений его бригадой, товарищеским судом, то такие формы работы тоже необходимы. И совсем не для того, чтобы заклеймить позором или унижить, а чтобы человек почувствовал, как дорого стоит его прогул или какой-то другой проступок, что на него обратили внимание его товарищи по работе, что он вызвал у них тревогу.

Поэтому необходим был такой разговор и с тем парнем, о котором говорили на совещании.

Это не единственный прецедент в «педагогической практике» наставников в трамвайном управлении. Были и есть еще ребята, которые не единожды прогуливали на работу, не единожды попадали в вырезатель. Но Ида Львовна не устает повторять, что нет такого человека, которого нельзя было бы перевоспитать.

Да, это и безграничная вера в добрые человеческие начала, и определенная система в работе.

С одной стороны это комплексное воспитание — тру-

довое, нравственное, физическое. Исходя из этого, составляется план работы. Можно долго рассказывать, как интересно проходят посещения в рабочие, конкурсы на лучшего молодого рабочего... А как буквально воспеваются рабочие профессии на конкурсе «А ну-ка, девушки!».

С другой стороны — постоянный контроль за выполнением плана.

— Бывают моменты, когда личные невзгоды, казалось бы, должны превалировать над общественной работой. Даже и тогда я выдвигала время сходить в управление. Я боялась, что потеряю те нити, которые меня связывали с ребятами, с комсомольской организацией.

Меня, наверное, не надо ставить в пример. Не каждый сможет отдавать много времени и сил такому делу. Случилось так, что работа — все, что у меня осталось. Мне кажется, что в словах И. Л. Фальковской нет переоценки собственной личности.

В обиходе деловых людей бытует такое выражение: «производственная необходимость». К ней прибегают даже тогда, когда приходится поступиться чем-то дорогим. А отношение Иды Львовны к своему делу мне хочется назвать «человеческой» необходимостью. Она двадцать пять лет проработала главным инженером трамвайного управления. Сейчас работает заместителем начальника управления по воспитательной работе среди молодежи на общественных началах. Это ее жизнь.

Вспомним то совещание представителей комиссий цехов по работе с молодыми кадрами, где я впервые познакомилась с И. Л. Фальковской. Среди цехов, где снизилось количество прогулов, названо трамвайное управление.

Т. КАБАНОВА.

ГДЕ И СКОЛЬКО МЫ ТЕРЯЕМ

Когда нарушается график

В цехах комбината эксплуатируется более четырнадцать тысяч единиц универсального инструмента для осуществления линейно-угловых измерений. В процессе эксплуатации инструмент изнашивается, и его необходимо периодически, в зависимости от интенсивности использования, подвергать проверке и ремонту. График периодичности и сроков доставки инструмента ежегодно разрабатываются и включаются в циркулярное письмо ГИ-1, которое рассылается для руководства всем цехам и службам комбината.

Контроль за выполнением графика, а также проверка и ремонт упомянутого инструмента возложены на лабораторию линейно-угловых измерений ЦТЛ управления главного механика.

В прошлом году в процессе осуществления контроля установлено, что в большинстве цехов комбината правильно понимают задачи, стоящие перед службой метрологического обеспечения и вполне удовлетворительно выполняют основные требования циркулярного письма ГИ-1. Здесь следует отметить коллективы механического цеха, цеха ремонта металлургического оборудования № 2, теплоэлектротрансформации, цеха механизации № 1, цеха механизации УГМ, известняково-доломи-

тового карьера, листпрокатных цехов № 2, 3, 4, 5, 6 и 7. Соблюдение графика ремонта и проверки позволяет этим цехам произвести качественный ремонт и поверку всего мерительного инструмента.

В случае нарушения графика доставки инструмента нарушается ежемесячный график работы лаборатории, что приводит к спешке, запутыванию документации, снижению качества ремонта и, в конечном итоге, труженики таких цехов вынуждены работать длительное время неисправным инструментом.

Грубо и систематически нарушают график доставки инструмента на ремонт и поверку: огнеупорное производство, цех водоснабжения ММК, трамвайное депо № 2, первый листпрокатный, филиал ЦРМО № 2. При выяснении причины задержки с доставкой инструмента в этих цехах ссылаются, как правило, на отсутствие транспорта, отпуск или болезнь инструментальщика. И только при непосредственном обращении к начальникам этих цехов все вопросы сразу решаются. К сожалению, во многих цехах комбината имеются случаи нарушения правил хранения и эксплуатации мерительного инструмента. Так, например, в декабре 1977 года на адьюстаже стана «4500»

при проверке правильности хранения и эксплуатации инструмента было обнаружено следующее: гладкие микрометры в количестве шести штук хранятся в ящике письменного стола без коробок и установленных мер. При разборе этого случая было установлено, что ни контролер, ни сам начальник участка ОТК И. Зимин не имеют элементарного понятия о правилах хранения и эксплуатации мерительного инструмента. Это привело к тому, что при проверке из шести микрометров три оказались непригодными к работе (хотя по аттестации срок их годности не истек).

И еще. Многие цехи испытывают острый недостаток мерительного инструмента (штангенциркулей, зубомеров, угломеров и других), а вот халатное отношение к его хранению и эксплуатации еще более усугубляет это положение.

На каждый инструмент имеется соответствующий ГОСТ или инструкция, в которой четко разъяснены правила хранения и эксплуатации инструмента. Кроме того, по этому вопросу можно получить исчерпывающую информацию в нашей лаборатории.

• И. ТУЛУПОВ,
начальник лаборатории
линейно-угловых измерений ЦТЛ.

НА ПРАВОМ
ФЛАНГЕ
ПЯТИЛЕТКИ

В коллективе цеха ремонта металлургического оборудования № 1 хорошая слава идет о сверловщице Лидии Семеновне Кошик. Многие годы трудится она в этом коллективе и в совершенстве овладела техникой, что дает ей возможность ежемесячно перевыполнять задания на 50—60 процентов. За высокопроизводительный труд ударник коммунистического труда Л. С. Кошик награждена медалью «За трудовое отличие» и знаком «Ударник девятой пятилетки».

НА СНИМКЕ: Л. С. КОШИК за работой.



◆ ВЫПОЛНЯЕМ ПЛАН СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

НАПРАВЛЯТЬ АКТИВНОСТЬ

В плане социального развития коллектива комбината в разделе «Коммунистическое воспитание трудящихся» определены основные цели работы партийной, комсомольской, профсоюзной организации. К ним относятся: рост общественно-политической активности трудящихся; повышение уровня политического сознания; комплексное решение всей системы идеологических проблем; повышение эффективности и качества идеологической работы в каждом трудовом коллективе.

Как реализуются эти цели на уровне первичной партийной организации в листпрокатном цехе № 5 мы попросили рассказать секретаря партбюро цеха Н. Н. УРЦЕВА.

— Партийная организация ЛПЦ-5 в своей руководящей деятельности опирается на активность трудящихся, всемерно поддерживает и развивает ее. В свою очередь, трудящиеся, воспринимая политику партии, как свое дело, проявляют творческую инициативу и почин, ищут и находят способы быстрого осуществления поставленных задач, выявляют все новые резервы движения вперед.

Коммунисты цеха используют разнообразные формы и методы работы, способствующие широкому вовлечению рабочих и инженерно-технических работников в активную борьбу за технический прогресс, за научную организацию производства, подъем производительности труда и повышение качества продукции, за экономию и бережливость, за улучшение условий труда.

На заседаниях бюро и партийных собраниях систематически обсуждаются задачи коммунистов в борьбе за дальнейшее ускорение технического прогресса, вопросы руководства социалистическим соревнованием, анализируется практическая деятельность партийной организации, контролируется исполнение принятых решений.

При обсуждении вопросов организации социалистического соревнования не было разногласий в том, что глав-

ное в руководстве соревнованием — это овладение партийным искусством повседневной работы с людьми в трудовом коллективе. Такая работа должна опираться не только на призыв, каким бы правильным он ни был, а прежде всего на силу личного примера, на постоянную готовность прийти на помощь, а в случае необходимости — и на партийную требовательность.

Были выделены узловые моменты партийного руководства соревнованием: четкая организация, ежедневный контроль, продуманное подведение итогов. Обращенный ко всем отрядам трудящихся девиз пятилетки «Эффективность и качество» приобретает в каждом коллективе свое конкретное преломление. Необходимо, чтобы каждый трудящийся хорошо понимал: чем выше эффективность производства, тем больше фонды материального поощрения, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства.

Эту задачу успешно выполняет большой отряд пропагандистов, агитаторов и политинформаторов. В новом учебном году в системе партийной и комсомольской учебы, в школах коммунистического труда занимается более 300 человек. Занятия ведут опытные пропагандисты, такие как Я. А. Розенберг, В. Г. Филев, В. В. Никифоров.

Активизируя политическую учебу, наглядную агитацию, индивидуальную работу с трудящимися, мы стремимся помочь каждому труженику осознать свое место в борьбе за досрочное выполнение заданий новой пятилетки, сосредоточить силы на решении важнейших задач, стоящих перед цехом.

Л. И. Брежнев, выступая перед коллективом Харьковского тракторного завода, подчеркнул, что «каждый сознательный рабочий, который не только хорошо работает сам, но и заботится об общем успехе своей

бригады, цеха или предприятия, который смело вскрывает замеченные им недостатки и вносит предложения об их исправлении, такой рабочий может с полным правом сказать о себе, что он делом участвует в управлении своим предприятием». К таким рабочим из нашего цеха я бы отнес: А. Ф. Дощечкина, В. А. Абилова, Б. Ф. Ермолина, В. Б. Басалаева и других.

Возьмем, к примеру, старшего резчика Виктора Борисовича Басалаева. В цехе он работает с самого его пуска. За два года 10-й пятилетки на счету его бригады более 10 000 тонн сверхпланового металла. Брак при этом снижен на 2,5 процента. Бригада, где он работает, постоянно борется за экономию металла: за 2 года ими сэкономлено более 1000 тонн. В 1976 году была проведена школа передового опыта, в которой В. Б. Басалаев передавал свой опыт по порезке металла по минусовым допускам и отправке его потребителю по теоретическому весу.

Проведение этой школы позволило коллективу цеха ежемесячно иметь экономию металла по 400—500 тонн.

В 1977 году Виктор Борисович обучил своей профессии трех выпускников ГПТУ.

Поданные им четыре рационализаторских предложения дали цеху экономический эффект 13 500 рублей. Как политинформатор В. Б. Басалаев пропагандирует и разъясняет политику партии и правительства. Является ударником коммунистического труда, победителем социалистического соревнования в 1975 и 1976 годах.

Благодаря таким людям, их высокой общественно-политической активности, цех успешно справился с социалистическими обязательствами юбилейного года. Отгружено сверх плана более 14 тысяч тонн металла, значительно снизился выход брака и вторых сортов, коллектив цеха добился экономии по всем видам энергии.

О моем товарище

машинисту советует, как лучше погрузить мутьды скрапом. Если машинист соседнего крана не успевает, обязательно поможет ему. А. М. Иванович нетерпима к лентяям и волокитчикам. Когда ее кран плохо работает, она переживает, звонит монтерам, механикам, беспокоится, чтобы быстрее исправили неполадки на кране. Краны не должны

простоять. Вот как боится за производство мой товарищ по работе. С нее берут пример и другие машинисты. Уже несколько лет Александра Михайловна Иванович с честью носит орден Трудовой Славы III степени.

Л. ЧЕРНЫШЕВ,
машинист крана
мартеновского цеха
№ 1.

НАША
ПОЧТА

Машиниста мостового крана мартеновского цеха № 1 Александру Михайловну Иванович я знаю давно. Требовательная к себе и товарищам по работе, она завоевала всеобщее уважение в бригаде. Александра Михайловна не просто работает, а боится за работу бригады: неопытному