

Заниматься хозяйством для партии означает заниматься людьми, ведущими хозяйство. Этот основополагающий принцип определяет место и значение работы с кадрами в общей сфере многогранной партийной деятельности.

В современных условиях интенсификации экономики роль хозяйственных кадров и связанные с ними проблемы приобретают особо важное значение. Как и от всех руководителей, от хозяйственников требуются высочайшая партийность и идейность, компетентность и ответственность, умение работать с людьми. Таковы первоочередные требования к хозяйственным руководителям. Одновременно от них требуются такие непеременимые качества, как экономически грамотное мышление, ориентация на высокую эффективность и интенсивные факторы роста производства.

Это значит — должны неукоснительно соблюдаться партийные принципы подбора и расстановки кадров, всесторонняя партийная оценка их

мени выходит на рубежи, близкие к передовым. Можно привести несколько примеров, подтверждающих это правило.

Около года руководит фасоннолитейным цехом Ю. И. Кудрявцев. До этого он несколько лет работал секретарем парткома цехов главного механика. Коллективом первого аглоцеха «командует» сейчас А. А. Алехин, тоже прошедший школу секретаря парткома горно-обогатительного производства.

Многие хозяйственные руководители, работая в составе партийных бюро цехов, выполняют партийные поручения, проявляя обязательность и подлинную партийность в решении задач, стоящих перед их коллективами. Можно назвать большую группу начальников цехов и переделов, которые не только хорошо знают производство, но и умеют в нужный момент убедить каждого конкретного рабочего, поднять на важное дело весь коллектив цеха. В этот список

назначению новых руководителей предшествовал длительный период работы на этих постах людей, которые показали себя неплохими специалистами и организаторами, но не учитывали действие так называемых человеческих факторов. Иными словами, они за производством не видели живых людей, не умели искать и находить к ним индивидуальный подход. В конечном счете такая односторонняя ориентация только на организацию, технологию при игнорировании людей привела к тому, что некоторые цеховые коллективы резко сдали свои позиции, а люди здесь утратили веру в собственные силы.

Для того, чтобы свести возможность таких просчетов к минимуму, мы стали строже спрашивать с партийного актива цехов и переделов, с главных специалистов и начальников цехов, стали более критически оценивать свои действия в работе с резервом на выдвижение. На комбинате ежегодно пересматривается состав резерва, анализируются результаты работы с резервными специалистами.

Мы считаем, что руководителям подразделений виднее, кто из инженерно-технических работников, состоящих в резерве, больше годится для выдвижения. Но хозяйственники при этом исходят в основном из возможностей «резервистов» руководить коллективом, из их знания технологии и оборудования цеха. Для нас этого недостаточно. Современному руководителю мало быть только лишь сильным специалистом: он должен быть авторитетным, уважаемым человеком, подлинным лидером коллектива. Короче — человеком, за которым пойдет коллектив — будь то смены, участка или цех.

Подобрать на вакантную должность именно такого человека позволяет аттестация инженерно-технических работников. В аттестационные комиссии входят специалисты, хорошо знающие производство и руководителей всех подразделений...

Непрерывен процесс обновления кадров. В ряде цехов сменились руководители. Поддерживать новые кандидатуры, партком комбината сегодня вправе ожидать большего от начальников мартеновского цеха № 3 Д. В. Касперского и механического цеха А. А. Тархова, листопрокатного цеха № 1 В. Н. Тимофеева и мартеновского цеха № 2 С. Б. Исакова.

Им достались трудные подразделения. Потребуется приложить немало сил, чтобы вернуть эти коллективы на достойные позиции. Но партком комбината не намерен делать скидки новым руководителям прежде отставивших цехов. Оказывая им необходимую помощь, мы строго спрашиваем за упущения, поскольку период адаптации на новом месте у некоторых товарищей затягивается...

Непросто рассказать — даже вкратце — о системе подготовки руководящих кадров на комбинате. Хотелось лишь отметить ее узловые моменты. Их можно сформулировать так: мы стремимся видеть и знать каждого молодого специалиста, помогать его росту в качестве руководителя и воспитателя коллектива. При этом партком опирается на опыт и знания командиров производства, помощь социологов и специалистов отдела кадров, короче — всех, кто причастен к становлению будущих руководителей.

**Г. СЕНИЧЕВ,**  
заместитель секретаря партийного комитета комбината.

ВЕСТИ ИЗ ПАРТИЙНЫХ  
Организаций

## ЭКОНОМИТЬ РЕСУРСЫ

На очередном партийном собрании коммунисты управления горно-обогатительного производства обсудили вопрос: «О работе отдела главного энергетика в обеспечении устойчивой работы энергетического оборудования». С докладом по этому вопросу выступил главный энергетик М. В. Панов. Цехи горно-обогатительного производства довольно энергоемкие. Только электроэнергия здесь потребляется более 10 процентов потребностей комбината. По переделам производства расходуется большое количество твердого и газообразного топлива, воды. Как было отмечено в докладе, служба главного энергетика заботится о рациональном использовании энергоресурсов.

В 1984 году по ГОП сэкономлено более 4 миллионов квт/ч электроэнергии, 13 тысяч тонн условного топлива. Однако за два месяца этого года из-за неровной работы основных агрегатов допущен значительный перерасход электроэнергии. Это не может не волновать коммунистов, партийную организацию горняков. Ведь в одном из пунктов сообразительности коллектива записано: «отрабатывать два дня в году на сэкономленном сырье и энергоресурсах».

Критерий оценки работы отдела главного энергетика во многом зависит от устойчивой работы оборудования. В прошлом году неплавкие простои электрооборудования, например, составили 260 часов. Это не больше, чем в предшествующем году. Но это и не мало. Докладчик перечислил основные работы по автоматизации и модернизации оборудования, внедрению прогрессивных

энергосистем. Сделано много. С этим согласились выступающие коммунисты. Но говорили они и о некоторых просчетах энергослужбы. Например, конструктора-электрика И. И. Нуделя волнуют не совсем нормальные взаимоотношения работников энергослужбы с проектантам.

— Мы делаем проект на научной основе, — говорит он, — а в цехе схему начинают кромсать. К тому же часто необоснованные изменения проводят, как рационализаторские предложения. Нередко такие рабочие схемы работают неустойчиво. Заместитель главного энергетика В. Е. Спиридонов говорил о больших работах на последующие два года по автоматизации шихтовых отделений аглофабрик, о привити вкуса технологов к автоматике. Он привел пример: на четвертой аглофабрике вышла из строя автоматика — шум. Это и правильно, ведь это элемент нарушения технологии. А вот технологов первой аглофабрики выводит из строя какого-то звена автоматика почему-то не волнует.

Выступающие также отметили, что часто цеховые электрики идут на поводу у технологов, заменяя электродвигатели на более мощные. Это приводит к перерасходу энергии. Энергослужба под руководством отдела главного энергетика слабо занимается внедрением гарантийных ремонтов электрооборудования, ничего существенного не делается по устойчивой и эффективной работе вентиляционных систем на агломерационных и обогатительных фабриках.

Партсобрание приняло постановление, направленное на устранение отмеченных недостатков, на устойчивую работу энергоагрегатов, экономно, ответственно коммунистов в решении предстоящих задач.

**М. ЕГОРОВ.**

## ПАРТИЙНАЯ ЖИЗНЬ

# ЗАБОТА О КАДРАХ

политических и деловых качеств. Все это подразумевает и партийное руководство при подготовке кадров, партийный контроль за работой с ними. Любое отклонение от этого принципа нанесит ущерб нашему делу. Этими принципами руководствуется в своей кадровой политике и партийная организация комбината.

Хорошо известно ленинское положение о том, что политика проводится через людей. Задачи, стоящие сегодня перед коллективом комбината, предъявляют к руководителям всех рангов новые, повышенные требования. Центральный Комитет КПСС ставит вопрос не просто об улучшении работы с кадрами, а о кадровой политике на современном этапе. Нужны соответствующие изменения во всей системе подбора, обучения и выдвижения кадров и контроль за их деятельностью. Это требует от нас, не отбрасывая испытанные методы подготовки командиров производства, искать новые, более совершенные формы решения кадровых проблем.

Партком комбината строго оценивает морально-политические качества потенциального руководителя, взвешивает его возможности возглавить коллектив и правильно повести его работу. Все зачисленные в резерв проходят с освобождением от работы двухнедельное обучение на курсах по методике коммунистического воспитания, которые работают при отделе технического обучения. Без такой подготовки мы не назначаем ни одного руководителя. Специалисты, зачисленные в резерв на выдвижение, проходят также обучение в сети партийной учебы, проходят разностороннюю партийную подготовку, проверяются на различных партийных поручениях. Это — дань доброй традиции, живущей на комбинате: каждый хозяйственный руководитель должен по возможности пройти партийную школу, получить опыт живой работы с людьми.

Но это не просто формальное соблюдение традиции: партийная работа разносторонне обогащает человека. И если он впоследствии становится руководителем — коллектив, который он возглавит, в скором вре-

можно зачислить начальников цехов и производств — В. Н. Егорова и А. И. Добронравова, В. С. Собко и Е. А. Смирнова. Это руководители, которые сегодня вполне соответствуют предъявляемым к ним требованиям.

Работа с кадрами, как никакая другая, всегда на виду. Все замены, перестановки руководителей любого ранга делаются на глазах у людей. Это требует особенно вдумчивого подхода к работе с кадрами. С годами сформировался тот особый, наш почерк работы с людьми, который в немалой степени способствует укреплению престижа предприятия, притоку к нам свежих сил.

С полным основанием мы говорим о том, что на комбинате сложился крепкий кадровый контингент. Для наших инженерно-технических работников характерны высокая профессиональная компетентность, творческий стиль работы, правильный политический подход к решению производственных и социальных вопросов, полная самоотдача делу. Не случайно Магнитка славится в стране как кузница кадров.

В подборе и расстановке руководителей различных рангов мы исходим из того, что эта работа не сводится к простому перемещению людей по должностной лестнице. Это прежде всего их воспитание, подготовка в качестве воспитателей коллектива и каждого отдельного работника. Отступление от этого принципа приводит иной раз к очень ощутимым последствиям. Так получилось, например, во втором обжимном, третьем листопрокатном и во втором мартеновском цехах. Здесь получилось так, что существовавший резерв на выдвижение в нужный момент не соответствовал всему комплексу требований, предъявляемых руководителям. И на высшие командные посты пришлось назначать работников других цехов. Само по себе такое назначение в некоторых случаях даже полезно: новый руководитель быстрее обнаруживает слабые стороны в организации производства и находит возможности в короткое время поправить положение. Плохо в таких случаях другое:

## На правом фланге пятилетки

Коллектив теплофикационного хозяйства УПЖКХ проводит большие работы по обеспечению населения города теплом, питьевой и горячей водой. Здесь трудится много специалистов высокого класса, вносящих весомый вклад в выполнение повышенных социалистических обязательств. Среди таких работников — электрослесарь участка КИПиА на пиковой котельной Александр Иванович Афанасьев. Обеспечивая хорошую работу приборов, он создает условия для бесперебойной работы оборудования котельной, а значит и подачи тепла в квартиры жильцов. А. И. Афанасьев — ударник коммунистического труда, наставник молодежи. Знают его в коллективе и как председателя товарищеского суда, который он возглавляет несколько лет подряд.

На снимке: А. И. Афанасьев за работой.

Фото Н. Нестеренко.



## Откликнитесь, ветераны

24 апреля в СГПТУ № 77 состоится традиционный праздник «Салют, Победа!», посвященный разгрому советской армией фашизма. Оргкомитет праздника просит откликнуться тех, кому довелось учиться в школе ФЗО № 20 в суровые 1941—1945 годы, а также выпускников училища, которые ныне трудятся в ЦРМО № 1 и 2, ЦМК, КХП. Адрес СГПТУ № 77: ул. Строителей, 11/1; телефоны: 2-07-16, 2-52-63.

## НАМ ОТВЕЧАЮТ

„Трамвай  
идут...  
гуськом“

Заметка под таким названием, опубликованная 5 марта, обсуждалась на собраниях водителей в депо № 1 и 2. Критика признана справедливой.

Приняты следующие меры:

со 2 апреля с. г. вводятся изменения в график движения трамваев с учетом замечаний т. Сновалкина;

график движения трамваев после 23 часов и до конца движения будет вывешен у проходной цеха и на остановке «ДОК»;

работники службы движения и диспетчер в депо усилят контроль за движением трамваев в ночное время.

**С. АЛЕКСАНДРОВ,**  
начальник управления трамвая.