

## НА ВСТРЕЧУ 50-ЛЕТИЮ ММК

1980 год: 1 января — 1 июня. Коллектив цеха ремонта металлургических печей № 1 отремонтировал 54 сталеплавильных агрегата. 20 из них — с заводским Знаком качества. В ходе ремонтов сэкономлено 487 пече-часов. 432 работника цеха закончили личные пятилетки. 42 звена огнеупорщиков цеха трудятся в счет 1981 года. 27 работников удостоены Ленинской почетной грамоты. До завершения коллективом цеха программы десятой пятилетки осталось 25 дней.

Коллектив первого цеха ремонта металлургических печей, пожалуй, первый на комбинате, кто досрочно завершает программу пятилетки. И завершает ее с опережением собственных наметок. В обязательствах коллектива предусматривается выполнить задание десятой пятилетки к Дню металлурга. Ремонтники сокращают и эти достаточные жесткие сроки. Как им это удается? Чтобы ответить на этот вопрос, нужно вести речь о передовом опыте.

Передовой опыт. Эти слова заставляют думать о каких-то удивительных приемах организации труда каждого работника и всего большого коллектива, заставляют подозревать наличие умело скрытых секретов у командиров производства. Наконец, естественно предположить, что в таком коллективе работают совершенно особые люди. Знакомство с постановкой дела в первом цехе ремонта металлургических печей вынуждает отказаться от таких романтических представлений. А попутно с этим приходится признать, что программа нынешней пятилетки и в частности ее последнего года несколько не легче, чем пять или десять лет назад.

Мало того, что задания не становятся проще или легче, с каждым годом выполнять их все труднее. И тому есть немало причин. В нынешнем пятилетии коллектив ЦРМП № 1 переживает свое новое «рождение»: идет омоложение кадров. На смену ветеранам, проверенной рабочей гвардии, приходит молодежь. Опыта у новичков никакого, арсенал навыков тоже беден. О том, насколько серьезна проблема обновления коллектива, достаточно ясно говорят такие цифры: с начала пятилетки в цехе проводили на заслуженный отдых около 400 кадровых работников. Коллектив стал вдвое моложе. И хотя утратил многое из богатого опыта ветеранов, не только не «выдохся» на трудном подъеме, но стал, наоборот, шагать еще шире. В чем тут секрет? И нет ли противоречия в том, что с уходом ветеранов, людей с богатейшим производственным и жизненным опытом, коллектив цеха не начал отставать?

Это противоречие только внешнее. Действительно, молодежь зачастую не имеет тех навыков, того профессионального чутья, которые помогают кадровым рабочим. Справедливо и то, что для подготовки хорошего огнеупорщика нужны многие месяцы, — несколько лет. Но процесс становления рабочего можно ускорить на самотек, предложив неопытного «пловца» воле «волн». А можно этим процессом управлять. В цехе поначалу поступали так. Новичков учили секретам огнеупорного дела после смены, в течение трех—четырёх месяцев. Но вскоре убедились, что про-



## „КИТЫ“ УСПЕХА

ку в таком учении мало. Да и можно ли требовать от человека после горячей смены в чреве ремонтируемого агрегата строгого внимания и глубокого осмысления того, о чем ему толкуют? Теперь делают иначе. Группу новичков на две недели полностью освобождают от работы — учись! После теоретического курса новобранцы осваивают на деле тонкую науку огнеупорной кладки. И не сразу встают на место кадрового огнеупорщика — в таком деле горячиться не нужно. Новичок сначала осваивает вспомогательные операции. Что, казалось бы, хитрого в том, как подать кирпич огнеупорщику или просто принять его с транспортера? Оказывается, это тоже надо уметь. И приходится несколько недель держать молодого парня на этих операциях. А парень горяч, чувствует молодую силу и считает себя классным огнеупорщиком. Правда, первый же опыт часто убеждает в обратном...

Но для того, чтобы новичок не утратил веру в свои силы, не потерял интереса к профессии, к каждому молодому огнеупорщику прикрепляют шефа-наставника. Помогая шефу в работе, новичок в своей зрительной памяти закрепляет последовательность его действий, приемов, запоминает автоматизм движений во время кладки. А постепенно начинает участвовать в ней и сам. Сначала на более легких, не столь ответственных участках, а потом получает все более сложные задания. В конце концов кадровые каменщики видят: огнеупорщик состоялся.

Ускорить такое становление — одинаково радостно и для новичка, и для его шефа — помогают конкурсы профессионального мастерства молодых рабочих. Победителям таких конкурсов вручается именной молоток. Отныне в цехе одним классным огнеупорщиком становится больше.

# ПЯТИЛЕТКУ — ДОСРОЧНО!

Куда отнести эти конкурсы? Только ли к разделу «профессиональная подготовка кадров»? Думается, в равной степени справедливо говорить о конкурсах профессионального мастерства как о форме воспитательной работы. Ведь они воспитывают интерес к своей профессии, чувство гордости за нее. Они воспитывают не только твердость руки, но и твердость характера — сегодня не стал победителем, значит, можешь стать им завтра, надо только лучше вникать в дело...

Вместе с шефом-наставником росту молодого рабочего помогает старший мастер бригады. Одновременно с контролем за соблюдением технологии ремонтов он держит в поле зрения работу новичков. Подскажет, поможет добрым словом, укажет пример для подражания. Наконец, с первых дней новички цеха попадают в сферу охватываемых мер воспитательного воздействия. Существует совместный план работы администрации, партийной и

работы, которая, увы, иной раз не дает нужного эффекта. Тогда остается последнее средство — Книга совести. Она присутствует на всех сменно-встречных собраниях. И на заседаниях цехкома, товарищеского суда. Наступает порой такой момент, когда вконец проштрафившийся человек остается возле этой книги. В ней он делает короткую запись. Смысл: «Я, такой-то, обещаю не совершать впредь того-то и того-то... Эта запись — последняя тончайшая нить, связывающая человека с разубежденным в нем коллективом. Иногда она рвется. И тогда последнее решение коллектива и его руководителей в полне справедливо — такой человек цеху не нужен. При этом так поступают не только с пьяницами, но и с бракоделами, злостными нарушителями правил безопасной работы.

Руководители цеха и его партийной, общественных организаций распределили между собой «сферы влияния» — каждому досталось по бригаде. Здесь они

чественно. Это подтолкнуло к мысли начать соревнование за присвоение ремонтам заводского Знака качества.

Может показаться странным, но к такому выводу пришли, как говорится, не от хорошей жизни. Уход опытных кадров, рост нагрузки на коллектив заставили искать новые пути повышения эффективности работы. Воспитание и обучение кадров дали много, но снять проблему не могли. Выход виделся в повышении уровня механизации вспомогательных операций. Внедрили два экскаватора и погрузчики для уборки мусора. Сразу же высвободились люди для ведения основных работ. А главное — сберегли силы опытных огнеупорщиков. Теперь вспомогательную тяжелую работу выполняют машины. Во втором мартеповском цехе на ремонтах применили подземную конвейерную систему, и сразу же стало лучше дышать во время работы. Улучшению организации ремонтных работ заметно помогло внедре-

чей. И с 1978 года начали все активнее внедрять проведение ремонтов, удостоенных заводского Знака качества. Это движение получило одобрение сталеплавильщиков и постепенно стало привычным. Помимо чисто морального фактора поощрения — сознания того, что твоя работа признана безупречной — звенья огнеупорщиков получили материальное подкрепление: премии за каждый ремонт, удостоенный заводского Знака качества. Причем эти премии вручаются после окончания очередной кампании на каждом качественно отремонтированном агрегате. Тут уж смотри в оба! И постоянный рост числа агрегатов, отремонтированных с заводским Знаком качества, лучше всего подтверждают верность принятого курса.

... Проблемы. Они есть у каждого коллектива. И каждый решает их по-своему. В цехе ремонта металлургических печей № 1 тоже есть проблемы. О том, как они преодолеваются, лучше всего скажет такой пример. На днях проводился ремонт мартеповской печи № 14. По нормативам отводилось 82 часа. На собрании комсомольцев цеха секретарь комсомольской организации предложил провести на этом ремонте комсомольскую вахту и выполнить задание за 52 часа. Ему возражил руководитель комсомольско-молодежного звена Юрий Харитонов: ремонт выполняли за 48 часов. Его поддержали не только члены звена, но и комсомольцы 30—40-х годов. На ремонте 14-го сталеплавильного агрегата началась комсомольская вахта, посвященная Дню металлурга. И ее участники опередили жесткие сроки ремонта...

Можно пространно рассуждать о росте социальной и профессиональной зрелости коллектива цеха. Можно говорить о том, что этот пример наглядно свидетельствует о высокой эффективности работы в коллективе. Все это будет справедливо. Но можно сказать и о том, что порыв комсомольцев звена Харитонова показал: нынешнее поколение ремонтников твердо держит в руках эстафету, полученную от ушедших на отдых ветеранов.

И пусть на этот раз не удалось выдержать свой — сокращенный — график ремонта. Важно, что призвзв молодежного звена был поддержан всем коллективом цеха. Вот так же, всем коллективом, ремонтники берутся за решение любых задач. А итоги известны, и они не могут не радовать.

Ю. СКУРИДИН.

Коллектив ЦРМП № 1 досрочно завершает выполнение заданий десятой пятилетки.



профессиональной организации цеха. В нем — подробная программа на каждый месяц. Исходя из этого плана, разрабатывается план недели. И его придерживаются строго. Так, в по недельном собрании речь идет об итогах соревнования за прошедшую неделю. Во вторник — день качества, когда отчитываются бригады. Среда посвящена политической учебе, а четверг — анализу техники безопасности в каждой бригаде. Пятница — день воспитательной работы. Наконец, суббота и воскресенье — дни культуры, досуга и отдыха. За те 15 минут, что отводятся на сменно-встречное собрание, надо о многом успеть сказать. Эти 15 минут тоже играют воспитательную роль: уж коли ты взял слово — говори дельно, не переливай из пустого в порожнее...

Воспитательная работа — это не только работа с новичками. Что уж грех таить — есть иные кадровые работники, которым внимания приходится уделять куда больше, чем новичкам. На комбинате разработаны системы воздействия на людей этой категории, и они широко применяются в цехе. Но есть и собственные находки. С 1978 года завели Книгу совести. Бывают люди, прошедшие уже через все «жержерно» воспитательной

работы, которая, увы, иной раз не дает нужного эффекта. Тогда остается последнее средство — Книга совести. Она присутствует на всех сменно-встречных собраниях. И на заседаниях цехкома, товарищеского суда. Наступает порой такой момент, когда вконец проштрафившийся человек остается возле этой книги. В ней он делает короткую запись. Смысл: «Я, такой-то, обещаю не совершать впредь того-то и того-то... Эта запись — последняя тончайшая нить, связывающая человека с разубежденным в нем коллективом. Иногда она рвется. И тогда последнее решение коллектива и его руководителей в полне справедливо — такой человек цеху не нужен. При этом так поступают не только с пьяницами, но и с бракоделами, злостными нарушителями правил безопасной работы.

Воспитание людей. В этом видят руководители цеха и его партийной и общественных организаций свою основную задачу. Но удерживать высокие рубежи, приумножить достижения прежних поколений ремонтников помогает не только это. На третьем году нынешней пятилетки в цехе почувствовали, что по-прежнему работать все труднее. Старые формы организации труда и меры воздействия на коллектив не то, чтобы начали давать сбои, но, использованные с предельной отдачей, большего дать уже не могли. Пришло время им в помощь придать технические мероприятия. Собственно, они и прежде не были в этом цехе в опале. Но чем дальше, тем очевиднее становилось — чисто человеческий фактор перестает быть единственным. Его надо было усилить иными факторами.

Новым направлением стало широкое внедрение технических мероприятий, направленных на повышение производительности, улучшение условий труда и в конечном итоге — на повышение качества работы. В минувшей пятилетке сотни ремонтов были выполнены добросовестно, ка-

ние оперативных карт проведения ремонтов. На четырех одноканальных мартеповских печах расширили каналы поднасадочных устройств. На восьми печах третьего мартеповского цеха внедрили блочную огнеупорную кладку. Литые блоки гарантируют более высокую стойкость сводов, меньшую трудоемкость ремонта, повышение производительности труда... Перечень технических усовершенствований на этом далеко не кончается. Но вряд ли есть смысл его продолжать: ясно, что совершенствованию технической стороны дела здесь тоже отдали должное. И, кстати говоря, сумели получить при этом максимум возможного.

В 1978 году в цехе решились: сил и опыта достаточно, чтобы перейти на такую форму работы: закончили ремонт — выдали гарантию на качество работы. К тому времени освоили новые формы воспитательной работы, научились качественно лучше готовить для себя кадры, вплотную взялись за механизацию трудоемких вспомогательных работ, особенно на ломке кладки и уборке мусора. Иными словами, обеспечили себе тылы. Теперь можно было подумать, как сформулировать смысл качественно иного шага в соревновании. Справились и с этой зада-

На снимках: ударник коммунистического труда неоднократный победитель в социалистическом соревновании огнеупорщик Тимофей Федорович БАТЫР-ШИН (вверху); одно из передовых звеньев огнеупорщиков неоднократные победители в соревновании — П. Н. ВИЕРУ, И. Х. АС-ФАНЫЯРОВ, И. А. МАГА-ФУРОВ, звеньевой Н. В. МАКАРЧУК, Ю. Ф. ВА-ВИН, Б. А. КАМАЛОВ.

Фото Н. Нестеренко.