ИНТЕРЕСЫ ЦЕХА — ТВОИ ИНТЕРЕСЫ

Новая техника, приемы труда — не приносят должного эффекта, если люди, обслуживающие агрегаты, холодны к своим обязанностям, выполняют работу, вроде, качественно, но без души.

Ключ к высокой производительности — глубокая заинтересованность рабочего в результатах своего труда, когда он не простой исполнитель, а хозяин на предприятии, в цехе, на участке.

Есть на стане «300» № 3 сортопрокатного цеха вальцовщик Петр Иванович Башков. Он работает здесь более двадцати лет. Слывет умелым рабочим. Однако на комбинате немало рабочих с таким опытом и высокой квалификацией. Что же отличает Башкова от некоторых из них.

Вот он поднял и бережно положил около клети деревянную чурку. Зачем? Пригодится. И в самом деле, во время одной из перевалок деревяшке этой нашлось применение.

Другие вальцовщики, поставив новый подшипник, старый тут же выбрасывают. Заметит это Башков, спрячет износившуюся деталь. Подшипнику найдется новое дело. Не годится на подвеске, пойдет под накладку, чтобы нижний валок не поднимало.

Есть такая категория бракованной продукции — недокат. Само это слово говорит за себя. Когда по какой-либо причине металл после обработки имеет небольшое нарушение в конфигурации, не равен до конца по калибру, вальцовщики, зачастую, подцепив краном уродливую «штуку», списывают ее в металлолом.

Одна такая заготовка весит не меньше 150 килограммов. Зачем же, не считаясь с затраченным на ее прокатку и удаление с рольганга временем, терять такое количество металла? Простая операция: обрезать заготовку — и отправить в печь на подогрев. В брак уходит небольшая часть этой штуки, остальная пойдет в дело. Так рассуждает и делает так вальцовщик Башков.

Рачительный и беспокойный страж интересов цеха кадровый специалист — бригадир электриков Василий Николаевич Ерпылев. Сейчас Ерпылев в отпуске. И на стане сказывается его отсутствие. Уже четыре часа простоя «накопили», а при нем было бы в два раза меньше. Знает опытный электрик, как свои пять пальцев, электрохозяйство. Голову не ломает, где произошла неисправность, обнаружит с закрытыми глазами.

Вышел из строя ролик, не крутится. Некоторые электрики не обращают на это внимание: остальные-то ролики вращаются, что с того, что один застрял. А Ерпылев эту поломку не считает пустяком. Ролик истирается, снова его по этой причине уже нельзя будет использовать. Лучше уж повозиться, но заставить неисправный ролик работать...

Оборудование на стане «300» № 3 разделено по бригадам, т. е. каждой бригаде поручен уход за какой-то частью общего электрического и механического хозяйства. И бывает: вышли из строя 2—3 ролика на рольганге, а членов бригады это не волнует, если данный участок не в их, так сказать, ведении. Придут сменщики — их это забота.

Василий Николаевич Ерпылев в таких случаях без раздумий устраняет неполадку. Пусть участок не свой, но страдает-то общее дело.

Нужно — и после смены останется. Не любит он, да и считает накладным для производства, когда затор в работе механизмов, возникший в одной смене, вынуждены ликвидировать работники другой бригады.

Ерпылев еще известен на стане как хороший рационализатор. Немало усовершенствований он сделал на своем участке. Раньше рольганги приводили в действие работники машинного зала. Ерпылев предложил установить контроллер по включению и выключению рольгангов в будке оператора. Это дало немалую экономию электроэнергии.

Небольшое переустройство на участке печей, произведенное по замыслу Ерпылева, увеличило нагрузку на работавшие нередко вхолостую части рольгангов. Это увеличило баланс экономии электроэнергии, продлило срок службы подшипников.

Бережливости, хозяйственному отношению к работе Ерпылев так же, как и Башков, учит молодежь. Владимир Объедков, Лев Степанов, Сима Колесников во всем следуют примеру своего бывшего учителя.

Конечно, Башков и Ерпылев — не исключение. Об интересах производства с такой же заботой пекутся и другие рабочие первой бригады. Этим объясняются успехи коллектива. Полугодовой план бригада выполнила на 101,6 процента. Показатель качества продукции лучше, чем предусматривалось обязательствами.

А в минувшем месяце производственное задание первая бригада выполнила на 102,8 процента, выдав крайне минимальное по сравнению с допустимой цифрой количество низкосортной продукции.

М. ЧЕКМАРЕВ, мастер стана «300» № 3.

● Тревожный сигнал

МАСЛО В ТУПИКЕ

Наш металлургический комбинат получает ежегодно в большом количестве пальмовое масло. Оно поступает в цистернах на складской сектор. В июле к нам из далекой Индии, где закупается пальмовое масло, прибыли 28 цистерн.

Чтобы слить его, необходимо цистерну разогревать в течение 3—4 суток в специальной камере разогрева. За весь июль нам удалось разогреть и слить масло только из шести цистерн. Сейчас стоят в ожидании разгрузки 17 цистерн, а на счетчике простоя вагонов растет сумма штрафа.

Напрашивается законный вопрос, почему же за весь июль было освобождено только 6 цистерн? Это можно объяснить халатным отношением к своим обязанностям работников железнодорожного транспорта. Разгрузку вагонов задерживают на станции Западная, которая обслуживает склад № 4, куда поставляется пальмовое масло.

Вот несколько фактов.

В 15 часов 55 минут 22 июля на склад была подана цистерна № 7561248 с маслом «Вайор». Чтобы слить густое масло, необходимо разогреть его. Освободили камеру разогрева, убрав оттуда цистерну с пальмовым маслом. Масло «Вайор» было слито 23 июля в 6 часов (для его разгрева требуется меньше времени), но порожняя цистерна простояла в камере разогрева почти сутки, до 4 часов 45 минут 24 июля, пока не подали под слив цистерну № 7466308 с цилиндровым маслом. Последнюю цистерну мы освободили в тот же день уже к 10 часам, но уже пустая она простояла в камере разогрева до 16 часов 25 июля. 31 июля в 8 часов мы закончили разогрев цистерны № 7308419 с пальмовым маслом и переадресовали для слива во второй листопрокатный цех. Но не сразу ушла по назначению цистерна, она простояла в камере до 18 часов 1 августа.

Можно было бы продолжить, но приведенных выше фактов, нам кажется, вполне достаточно. Из них видно, как «заботятся» о сокращении простоя вагонов работники станции Западная. **Дорого же обойдется комбинату пальмовое масло: даже без этих простоев цена тонны пальмового масла — 1218 рублей.**

Коллектив станции Западная может хорошо работать. Помню, в августе 1966 года мы разогрели и слили 16 цистерн пальмового масла. А разве сейчас так нельзя работать?

Работники четвертого склада обеспокоены тем, что пальмовое масло в «тупике». Начальнику железнодорожного транспорта т. Васильеву надо бы принять меры к тому, чтобы создать на станции Западная такие условия работы, при которых можно вести беспрерывный разогрев и слив пальмового масла.

С. ШМАРИН, старший десятник складов складского сектора комбината.

На Днепропетровском электровозостроительном заводе создан новый локомотив «ПЭ-2» мощностью свыше шести тысяч киловатт. Преимущество «ПЭ-2» перед существующими машинами заключается в том, что два собственных думпкара локомотива имеют мощные тяговые двигатели, которые повышают общую мощность электровоза. Тяга на крюке у него составляет 67 тонн — в два с половиной раза больше, чем у любого существующего локомотива.

Новый электровоз будет работать на Соколовско-Сарбайском горнообогатительном комбинате.

На снимке: локомотив «ПЭ-2».

Фото А. Запары. (ТАСС).

За высокую культуру производства

В честь 100-летия со дня рождения В. И. Ленина проводится Всесоюзный общественный смотр-конкурс культуры производства. Цель его — широкое привлечение трудящихся к осуществлению мероприятий, обеспечивающих:

повышение производительности труда;

широкое внедрение комплексной механизации и автоматизации производственных процессов;

улучшение качества выпускаемой продукции;

совершенствование технологии и организации производства;

ликвидацию тяжелого ручного труда;

механизацию инженерного и управленческого труда;

улучшение организации рабочих мест, содержание оборудования и цехов в соответствии с требованиями промышленной эстетики.

По комбинату итоги смотра-конкурса подводятся ежеквартально. Для поощрения коллективов цехов, участков и отделов, занявших призовые места по итогам смотра-конкурса за год, учреждены денежные премии от 100 до 1500 рублей.

Трудящиеся комбината! Включайтесь во Всесоюзный общественный смотр-конкурс культуры производства. Ваши предложения будут приняты и рассмотрены цеховыми смотровыми комиссиями.

Приглашаем к разговору: КПД инженера

...А КАК ДУМАЕТ ИНЖЕНЕР?

С РАЗВИТИЕМ технического прогресса в нашей стране меняется и представление о месте инженера на предприятии. Хозяйственная реформа с ее курсом на эффективность производства, движение за научную организацию труда предъявляют к инженерно-техническим работникам все больше требований как к организаторам производства.

В сравнительно небольшом городе Фергане насчитывается около тысячи инженеров. Они трудятся на стройках, нефтеперерабатывающем заводе, на текстильном и масло-жировом комбинатах и почти на четырех десятках других предприятий.

Каков «коэффициент полезного действия» инженеров? Все ли они делают для подъема экономической эффективности производства? На эти вопросы не так просто ответить. Обычные проверки предприятий, проводившиеся Ферганским горкомом КПСС, охватывали лишь ограниченный круг людей и не давали достаточного материала для анализа и обобщений.

И вот в Фергане решили прибегнуть к уже испытанному методу конкретных социологических исследований. Анкета, разработанная горкомом, так и называлась: «КПД инженера». В исследовании участвовало значительное число специалистов. Они помогли горкому вскрыть важные резервы инженерного труда.

Прежде всего **исследование показало, что специалисты глубоко заинтересованы в успехах производства.** Однако вклад в общее дело многих не удовлетворяет. На вопрос анкеты: «Как вы оцениваете КПД своего труда?» — только десять процентов опрошенных ответили, что он равен ста процентам. Еще десять процентов оценили его в три четверти возможностей. Остальные — наполовину или даже меньше.

ЧТО ЖЕ мешает сделать труд специалиста максимально эффективным? Сами инженеры дали немало остроумных и глубоких ответов на этот вопрос. Суть их сводится вот к чему.

Во-первых, на предприятиях труд инженера плохо организован. Инженер завален пресловутой «текучкой», его отвлекают на исполнение несвойственных ему снабженческих функций, время его не берегут, тратят на бессмысленные вызовы по пустякам, на обилие совещаний и заседаний.

На многих предприятиях нет достаточной четкости в распределении обязанностей между инженерно-техническими работниками. В управленческом аппарате специалисты загружены писаниной малополезных бумаг — справок, отчетов, информаций и т. д. Как организаторов производства их используют едва ли на 25—30 процентов.

Во-вторых, воспитанием специалиста, его творческим ростом на некоторых предприятиях занимаются непростительно мало. Творческое общение инженеров, обмен опытом организаторской работы, обмен технической информацией — явление крайне редкое.

В-третьих, материальная заинтересованность инженерно-технических работников в конечной эффективности производства на некоторых предприятиях пока еще остается проблематичной. Например, специалисты со средним техническим образованием, работающие у станка, отказываются идти на инженерную должность мастера, поскольку заработок здесь ниже, чем у квалифицированного рабочего.

С другой стороны, в должностных окладах инженеров пока еще немало уравниловки. Талантливый специалист, глубоко знающий свое дело, получает подчас столько же, сколько в равной должности получает работник менее способный или менее квалифицированный.

По мнению участников опроса, настало время по-новому подойти к оплате труда инженера: заработок ставить в зависимость от квалификации инженера, эффективности его вклада в производство. Многие, в частности, поддержали инициативу завода «Сибэлектротяжмаш», где для инженеров введены три квалификационные категории — чем выше категория, тем выше оплата, независимо от равной должности. Такая форма стимулирования заставляет человека думать о своем творческом росте, стараться больше дать производству.

А. КОМАРОВСКИЙ, «Экономическая газета». (Печатается в сокращении).