

ПРОВЕРЯЕМ ВЫПОЛНЕНИЕ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

ЗА ВНЕШНИМ БЛАГОПОЛУЧИЕМ

чами которого более 15 лет производственного стажа. Василий Ефимович имеет среднетехническое образование. Примерно так же можно охарактеризовать и Александра Сергеевича Погодина — командира первой бригады...

А что говорят факты? Коллектив Погодина постоянный лидер социалистического соревнования на стане, а третья бригада пока еще не очень уверенно «стоит на ногах». Точных критериев влияния мастера на успех или неуспех руководимого им коллектива, естественно, не назовешь, влияет масса причин, в частности, морально-психологических.

Лучшим эталоном, наиболее близким к истине, для охарактеризовки руководителя является мнение людей, работающих рядом.

— О Погодине, как о руководителе, я очень высокого мнения, — делится парт-

орг ПШЦ Федор Петрович Лобачев. — Руководит бригадой он пять лет, отлично знаком с оборудованием стана. У каждого руководителя определенный период становления. Погодин сумел его сократить до минимума, как-то сразу он вошел в роль мастера, сумел сплотить коллектив...

— По-моему, главной причиной разной работы бригад являются методы руководства, — таково мнение старшего мастера Николая Григорьевича Кивы. — Погодин, когда принимал бразды правления, в короткий срок околдовал вокруг себя актив бригады, состоящий из партийных и профсоюзных активистов. Это ядро и является зачинателем всех успехов. И подход к людям у Погодина особый, более человечный, как бы, чем у Лесниченко. Лесниченко же действует, влияет на людей излишне административно, приказным порядком. Погодин старается глядеть как бы в глубь про-

блемы, учитывая чисто человеческие достоинства подчиненных, и подчас здесь он находит больше. Василий Лесниченко работает мастером два года, может быть, и производственного опыта у него пока маловато, не все у него идет гладко. Своего «ядра» в бригаде он пока не создал, не сумел сделать коллектив целеустремленным. В нем нравится такая черта характера, как активность, но эту активность необходимо использовать в сумме с профсоюзным и партийным активом бригады. А у Лесниченко есть тенденция полностью одному брать на себя руководство коллективом. Это уже неоднократно было предметом разговора на собраниях партийной и профсоюзной групп. Но хочется верить, что все это временно. Василий Ефимович наверняка найдет свой стиль руководства, более эффективный.

О том, как много в выполнении соцобязательств зависит непосредственно от кол-

лектива, от руководителя, говорит пример работы стана «250» № 1 17 и 18 июня. В обе смены снабжение металлом было стабильным. Заказы шли крупными партиями, однако работа была безнадёжно сорвана.

Например, 18 июня. В результате некачественного перехода с прокатки одного вида продукции на другой было потеряно полтора часа.

Здесь опять необходимо затронуть вопрос о молодежи. Произвел некачественный переход молодой рабочий, стаж которого в цехе насчитывает чуть более года, Михаил Каюмов. А проинструктировать Каюмова перед началом работы или проверить качество ее после проведения не догадался ни мастер третьей бригады Лесниченко, ни старший вальцовщик.

И недоумение Михаила Каюмова, которое он выразил при нашей встрече, понятно:

— Затем, как началась

прокатка после перестройки, я и товарищи никак не могли понять, почему идет по-лоса, не соответствующая ГОСТу. Только через час удалось обнаружить причину...

Возможности коллектива... Они начинаются с таких вот случаев невнимания к молодежи, начинаются с методов руководства мастера, с его умения сплотить и зажечь коллектив.

БОЛЬШОЙ разговор о причинах отставания бригады № 3, о причинах неравномерной работы других бригад назрел в коллективе стана «250» № 1. Этот разговор в основном будет сводиться к одному: к проблемам взаимоотношений между рабочими, между руководителем и подчиненными. Пока такого разговора не было. А ведь только он наметит реальные пути повышения производства и качества продукции, откроет возможности выполнения напряженных социалистических обязательств, поможет коллективу бригады № 3 опровергнуть мнение о себе как о коллективе, отстающем по профессиональному мастерству.

Б. КУРКИН.

НОВАТОРЫ И ПЯТИЛЕТКА

ПОИСК ВЕДУТ НОВАТОРЫ

Второй квартал для рационализаторов рудника выдался «урожающим». Было подано 32 рационализаторских предложения, что выше намеченного планом на 23 процента. А сумма экономии по предложениям, поданным с начала года, составила 120 тысяч рублей, полугодовой план выполнен на 200 процентов.

Большое внимание на руднике уделяется разработке и внедрению технических новинок, направленных на улучшение условий труда и техники безопасности. К примеру, такое предложение: переоборудование автомата БелАЗ-540 для орошения водой экскаваторных забоев на участке рудника Малый Куйбас.

Добрую службу несут три комплексные бригады рационализаторов на руднике — в механической службе, в электрослужбе и на участке горных работ. Наиболее весомый вклад в копилку экономленных средств внесли опытные рационализаторы механики экскаваторного участка Г. Хомяков, подавший 4 предложения, бригадир слесарей участка отвалов А. Брунцов, итог полугодового творчества которого 5 предложений, главный энергетик рудника И. Пивоваров, подавший 7 предложений, электросварщик экскаваторного участка А. Алякин, имеющий на своем счету 3 технические новинки, бригадир слесарей участка отвалов и железнодорожных путей М. Алимиев, тоже разработавший три предложения, конструктор А. Валеев, у которого семь творческих находок применены в работе.

Г. БЕТЕЛЬМАН, мастер электриков рудника горы Магнитной.

ДИПЛОМЫ С ОТЛИЧИЕМ

На днях в красном уголке ЛПЦ-2 в торжественной обстановке были вручены аттестаты о среднем образовании, дипломы техникумов и института 16 нашим товарищам.

Выпускников от имени администрации, общественных организаций цеха тепло поздравили и о. начальника цеха А. В. Галыгин и председатель цехового комитета профсоюза В. В. Захаров. Диплом с отличием об окончании горно-металлургического института получил один из лучших рабочих цеха вальцовщик трехклетьевого стана Рустам Насыров. С отличием окончили техникум резчик агрегата продольной резки Г. Шербаков, оператор травильного отделения В. Терентьев, подручный вальцовщика Б. Хурс, всего шесть человек. Упаковщик Л. Овсянников и аппаратчик В. Фалеев успешно завершили учебу в школе рабочей молодежи, с отличием окончил школу мастеров слесарь-энергетик В. Курилов.

С. АЛЕКСАНДРОВ.

НА СНИМКЕ: ОДИН ИЗ СТЕНДОВ НАГЛЯДНОЙ АГИТАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ГОП.

Фото Н. Нестеренко.



Часто ли мы серьезно задумываемся о том, на чем основывается настоящая рабочая дружба, как она складывается, на чем строятся наши товарищеские отношения в рабочем коллективе?

Работаю я в отделочном отделении. В бригаде нашей более сорока человек. У каждого свой участок, своя специализация. У каждого свой характер, привычки, склонности. Но, несмотря на это, все мы как бы связаны невидимой, но прочной нитью. И, прежде всего, потому, что делаем одно общее дело. Стоит этой нити в каком-то месте порваться, и каждый в бригаде это сразу ощутит. Мы, упаковщики паечек, к примеру, связаны такой цепочкой с коллективом дроссировочных станов «кварто». От них мы получаем металл для упаковки. Хорошо, когда дело ладится. Но сломался вдруг стан или пошел брак. Бывает, что, не разобравшись толком в чем дело, обругаешь старшего. Сгоряча наговоришь глупостей, а потом самому стыдно. Хотя эти ссоры быстро забываются, в глубине души у каждого из нас остается неприятный осадок.

Работа есть работа, всякое может быть на производстве. И поругавшись, и поспоришь, чаще по делу, а когда и не подумав. Но в любом случае, если отношения в коллективе строятся

на доверии, если каждый уважает не только себя, но и товарищей, тогда можно поговорить, что это товарищество настоящее, а не мнимое.

Настоящие товарищеские отношения не могут существовать без взаимной критики и самокритики, не могут существовать там, где один покрывает другого, где закрывают глаза на нарушения, прощают мимо недостатков. Стоит раз и два, к примеру, умолчать о нарушении дисциплины твоим напарником,

но вот остановить друг друга, вовремя сказать об этом на рабочем собрании, на сменно-встречном было как-то неудобно. Так было и у меня. Сначала промолчал, когда другие нарушали правила ТБ, а потом и сам начал нарушать их. И никто не сказал об этом во весь голос. Одни молчали из равнодушия, другие боялись, что поймут не так, мол, жалуются. Спихивались только тогда, когда упаковщик Иван Смолев уронил бунт и

пропула не дошло.

Иногда у нас в отношениях друг с другом не хватает принципиальности. Видим, неправильно поступает человек, но помалкиваем. А когда заварит рядом работающий друг «горькую кашу», вместе с ним расхлебываем ее и мы. Ведь за тот же прогнул молодого рабочего при подведении итогов соревнования будет наказана вся бригада. А обижаться нам не на кого: сами виноваты.

В немалой степени взаимно-

будет Спицын, оказалось не очень приятным. О непримиримом его отношении к нарушителям дисциплины были слышаны многие.

Именно с укрепления дисциплины и начал свою работу в бригаде Михаил Николаевич. Ни одно нарушение, даже малое, не оставил без последствий — вот основной принцип в повседневной работе Спицына. Если в первые месяцы кое-кто обижался на него за строгость, то теперь многие, даже из чис-

стоящий руководитель производства. Очень скоро его деловые товарищеские отношения с рабочими сменялись панибратскими. Возможно, хотел он как лучше сделать, а получилось наоборот. Сначала покрывал нарушителей в своей бригаде, скрывал все случаи от начальства. Дальше-больше. Дело дошло до того, что стал после работы вместе со своими рабочими выпивать. И забыл о том, что если вместе с рабочим в «забегаловку» заходит его начальник, то он уже для рабочего просто-напросто рядовой собутыльник. И напрасно такой мастер тешил себя мыслью, что у него с рабочими будет после этого товарищеские отношения. Это будет только их видимость. И опять-таки вред не какому-то отдельному лицу: в бригаде создавалась очень нервная обстановка, коллектив и по производству, и по дисциплине стал самым отстающим.

Каким быть товариществу в бригаде, во всех случаях зависит от каждого из нас. Если мы будем во взаимоотношениях друг с другом честны, если будем с принципиальных позиций разрешать любые конфликты, если в коллективе будет здоровая критика и самокритика сверху донизу и снизу доверху — значит это товарищество настоящее, а не мнимое. А иначе и не должно быть.

А. СТЕПАНОВ, упаковщик металла ЛПЦ № 2.

О ТОВАРИЩЕСТВЕ МНИМОМ И НАСТОЯЩЕМ

членом бригады, и ты невольно становишься, как говорится, на одну доску с ним. Вас уже связывают не столько товарищеские отношения, сколько «деловые». И уже невольно и дальше продолжаешь потворствовать нарушителю, работающему рядом. В результате остается только видимость товарищества. А это уже опасно для коллектива.

К чему приводит потворство нарушителям, покажу на примерах. В свое время 90-килограммовые бунты упаковочной ленты, в нарушение всех правил техники безопасности, мы с одного места на другое катали вручную. (А это положено делать только краном). Все понимали, что этого нельзя де-

травмировался.

Другой наш рабочий в последнее время все чаще и чаще стал опаздывать на работу. То на 15 минут, то на 20. Я сам видел это, не раз предупреждал его, а вот сказать об этом в коллективе, на сменно-встречном считал неудобным. Как же, товарища подведу. И другие, кто знал об этих опозданиях, рассуждали вроде того, что рабочий молодой, поспать любит. А он видит, что все сходит с рук, мастеру никто не докладывает, стал опаздывать на час и более. Все начинается с малого. В конце концов на днях совершил этот рабочий прогул. Вот тогда-то и поняли, что проглатывали. А ведь одернули мы его, наверняка бы дело до

отношения людей в бригаде зависят от мастера. От его умения найти общий язык с рабочими, не подменяя товарищеских и в то же время деловых отношений панибратством.

Сменный мастер Михаил Николаевич Спицын перешел к нам в бригаду года три тому назад. До него некоторое время были разные мастера. Не успев один только с людьми познакомиться, как его другой меняет. А коль не было настоящего контроля за коллективом, кое-кто стал себя чувствовать вольготно. Один придет на работу под хмельком, другой опоздает, третий раньше времени в душевую уйдет. Для таких товарищей сообщение о том, что мастером

ла тех, кого он наказывал, вынуждены признать: хотя и строг мастер, но справедлив. Зря не похвалит, но и зря не накажет. Каждый получает, что заслужил. Михаил Николаевич всегда готов «пошутить, посмеяться вместе с рабочими, но, когда дело касается производства, умеет быть по-настоящему требовательным. И, может быть, потому, что со всеми рабочими у него равные, товарищеские отношения, нет для него в бригаде каких-то избранных, его в коллективе уважают. Это тоже пример истинного товарищества в рабочем коллективе.

А бывает и так. В свое время в одной из бригад работал сменным мастером Ш. Не получился из него на-