

(Окончание.)

Начало на 1-й стр.)

данная председателем комбинатского ВДОБТ деятельности цеховых организаций общества. Пьющей же части работников комбината не откажешь ни в активности, ни в настойчивости. О чем весьма красноречиво говорят опять-таки цифры. В медвытрезвителях города побывало в прошлом году 1788 работников комбината, совершили мелкое хулиганство на почве пьянки 566 человек, выявлены сотни нарушителей известного Указа.

Силы, как видим, неравные. И речь идет не только о численном перевесе «общества» пьющих. Нет твердости и убежденности в рядах трезвенников. Зачастую добровольным обществом остается только на бумаге. В погоне за количеством членов общества забывается о том, что в ряды активистов нередко вливается пасив. Малоэффективны пока и методы борьбы (если это, конечно, можно назвать борьбой) общества трезвости. Обратимся к тому же докладу. Что мы сегодня противопоставляем злу? Трибуны общественного мнения, кинолектории «Закон и ты», «Обвиняется пьянство», праздники по месту жительства «Здоровье народа — богатство страны», кое-где встречи за «круглым столом», наглядную агитацию. Вот примерный набор «оружия», которым ведет общество борьбу. И под всем этим докладчик подводит черту: «Нельзя снижать накала борьбы». А где он, этот накал?

Здесь, на конференции, хотелось бы услышать о том, что Иванов, Сидорова, Петрова трезвенники смогли вырвать из когтей зеленого змия. Вместо этого до делегатов конференции доводится информация о том, что 50 процентов лечившихся от алкоголизма начинают снова пить уже в течение пер-

вых трех месяцев, а через год непьющими остаются лишь пять процентов бывших алкоголиков. Это им мы предлагаем «Уголки трезвости» и лекции о вреде пьянства? А ведь им другое нужно — поддержка. Об этом на конференции говорилось. Вот только не нашлось ни одного живого примера.

У общества большие планы: создать клубы трезвенников, агитбригады, выпустить «книжки советов», «дипломы нарушителей», «черные кубки позора», «медали за пьянство», привлекать возможно боль-

„НЕ СТАЛ ТОЧКОЙ ОПОРЫ“

ше людей к организованному семейному отдыху, наконец, проводить индивидуальную работу с пьющими. А что мешало проводить все эти задумки в жизнь? Ведь общество и его совет существуют уже на комбинате более двух лет. Ответ дает все тот же доклад: «Общественный совет общества борьбы за трезвость за прошедшие два года не стал точкой опоры цеховым первичным организациям в решении антиалкогольных проблем».

Общество трезвости — дело новое. И не только у нас на комбинате, но и в городе, в стране. И, добавим, дело очень трудное. Одними «мероприятиями» нам пьянства не одолеть.

Об этом говорили на конференции и высту- павшие. Ответственный секретарь общекорпоративной комиссии по борьбе с пьянством и алкоголизмом начальник юридического отдела ММК А. А. Руденко высказал справедливый

упрек в адрес общества:

— Наша комиссия и общество трезвости проводят одни и те же цифры, по сути дублируем друг друга. И здесь нам необходимо говорить не о том, сколько нарушителей оштрафовано. Комиссия накажет, учтет, привлечет к ответственности. На сегодня и общество выполняет только карательные функции. А ведь это общество здорового образа жизни. Вот и давайте учить людей этому образу жизни. Пора вернуться от голой формальности к работе.

О том, что во многих подразделениях комбината потеряна связь между комиссией по борьбе с пьянством, первичными организациями ВДОБТ, наркологами, говорила главврач поликлиники № 1 В. С. Кошкина.

— В нашем Дворце часто проходят юбилейные вечера коллективов цехов, — сказала руководитель Дворца культуры и техники Р. М. Сопко. — Сразу после принятия Указа со спиртным было покончено. Но в последнее время опять на столах появились пол-литровки. И руководители подразделений при этом делают вид, что ничего не замечают.

Бескомпромиссным было выступление на конференции и заместителя секретаря комитета комсомола комбината И. Скрыпкина:

— Пока у нас нет реального общества борьбы за трезвость. Много цифр — работы нет. Может, не следует выдумывать новых обществ. Надо дело делать.

Завязывался серьезный разговор. Но прения были прекращены, работа совета признана удовлетворительной, зачитано постановление. Все пошло по накатанной дорожке. Но только разговоры после конференции... Они и сейчас продолжаются.

Т. ТРУШНИКОВА.

НА ПРАВОМ ФЛАНГЕ ПЯТИЛЕТКИ



Первый кислородно-компрессорный цех — энергоемкое производство, поэтому и задачи стоят перед коллективом вполне определенные: выполнять план и экономить энергоресурсы. Решение этих задач под силу только специалистам высокого класса.

Здесь в числе передовиков называют аппаратчика Анатолия Игнатьевича ГРИЦАКА. Ударник коммунистического труда А. И. Грицак — неоднократный победитель внутрицехового социалистического соревнования. Свой опыт работы передает тем, кто осваивает профессию аппаратчика.

Фото Н. Нестеренко.

АТТЕСТУЕТСЯ ВЕТЕРАН

В партийной организации рудника аттестацию прошли 120 коммунистов. По количеству — это больше половины. Известно, что наша горняцкая парторганизация — одна из самых старых на комбинате. В ее составе более 20 процентов коммунистов-пенсионеров.

Есть рекомендация — переводить ветеранов на учет по месту жительства. Ну, а если человек отдал свои лучшие годы нашему горняцкому делу? Поди, глядя в глаза, скажи такому о снятии с учета...

Недавно мы, члены рудничной аттестационной парткомиссии посетили на дому коммунистов-ветеранов, которые по состоянию здоровья начали утрачивать связь с партийной организацией.

Анатолию Прохоровичу Поддубскому 82 года. Прошел всю войну. На его груди два боевых ордена. Вступил в партию на фронте, в

октябре сорок первого. На пенсию ушел с должности начальника смены. Теперь вот лишился зрения, лежит прикованный к постели. Побеседовали с ветераном. Интересуется: как там нынче дела на руднике? Доволен, что навести. Прослезился. Очень извинялся, что на партсоборания никак попасть не может. Аттестовали мы ветерана.

Михаилу Мироновичу Андриюхину тоже 82 года. Работал на руднике электриком, был активным коммунистом. Партстаж ветерана — тоже с начала войны. Болен. Вот уж четвертый год из квартиры не выходит. Обращается к комиссии: «Разрешите в партии оставаться до конца».

Посетили мы семь ветеранов. Один попросил открепления. Будет вставать на учет по месту жительства. Другой со слезами выложил партбилет: «Не хо-

чу быть балластом».

Вот уже несколько дней хожу под впечатлением от посещения ветеранов. Размышляла с секретарем партбюро Д. Н. Лелехиным, с членами комиссии, и у всех мысли совпадают. Возможно, заслуженному партийцу-ветерану с определенного возраста или по состоянию здоровья разрешить оставаться в составе партийной организации как почетному коммунисту? Вышестоящим партийным органам об этом задуматься стоит.

Аттестация коммунистов — это не кампания. Считаю, что ее следует проводить регулярно, ну, скажем, через каждые пять лет. Это хороший импульс политической активности коммунистов.

Н. ДЕРЕВСКОВ,
председатель аттестационной комиссии парторганизации рудника.

СЛУШАТЕЛЯМ ПОЛИТЭКОНОМИЧЕСКИХ ШКОЛ

В интересах человека и производства

Прошел год работы коллектива Магнитогорского металлургического комбината на полном хозяйственном расчете и самофинансировании. До этого два года мы отработали в условиях широкомасштабного экономического эксперимента. Если проанализировать условия, цели и результаты хозяйственной деятельности за прошлые годы, то можно сделать следующие выводы: это были годы активной пропаганды экономики производства, пробуждения творческой активности трудящихся в поиске резервов,обретения первого опыта внедрения в практику экономических методов управления. Одновременно совершенствовались организационно-распределительные методы, создавались условия для их гармоничного сочетания с экономическими и социально-психологическими методами управления коллективом. Прошедший период, на наш взгляд, можно разделить на три этапа.

Первый — это подготовка и переход на экономический эксперимент. Основная цель, которую мы тогда перед собой поставили, — уйти от уравниловки в оплате и за счет этого нарастить объемы производства. Предшествующие переходу годы были исчер-

паны, а физический износ основного оборудования и срывы в материально-техническом снабжении не позволяли обеспечить стабильность технологического процесса по всему металлургическому циклу. Учитывая, что ежегодно по переделам комбината проходит 45 тысяч тонн расплавленного металла, создать стабильность производства без минимальных резервов было невозможно. Это обстоятельство продиктовало главную цель при переходе на экономический эксперимент.

Что было сделано? Реорганизовали и укрупнили производственные бригады, треть из них перевели на хозрасчет. В состав бригад включили инженерно-технических работников, все системы оплаты «привязали» к конкретным показателям работы бригад, исключив влияние общецеховых показателей. Зарботки внутри бригад, всех без исключения, стали распределяться по коэффициенту трудового участия, при этом базовый КТУ мастеров сделали выше КТУ любого члена бригады. Тем самым обеспечили зарплату мастера при любых условиях выше зарплату подчиненных. Модель новой организации бригад апробировали в доменном и мартеновском № 3, а затем распространили на дру-

гие цехи. Реорганизация бригад и поиск новых систем оплаты, принципиальная оценка трудового вклада каждого работника позволили решить главную задачу этого этапа — уйти от уравниловки в оплате и тем самым стимулировать стремление дать больше продукции с возможно меньшей численностью персонала. В результате в 1986 году достигнуты рекордные уровни производства стали и проката, а общий прирост объема товарной продукции превысил 3 процента, что равно приросту за всю предыдущую пятилетку. Впервые за последние пять лет рост производительности труда опередил рост заработной платы. Однако в новых условиях не удалось обеспечить полного выполнения заказов потребителей, не улучшилось и качество выпускаемой продукции.

Второй этап перестройки на комбинате связан с подготовкой и переходом на полный хозрасчет и самофинансирование. Основные задачи этого этапа перестройки определили для коллектива комбината, как и для всего народного хозяйства страны, директивные документы партии. Задача номер один — полное выполнение заказов народного хозяйства. Комбинат выполнил их в 1986 году на 97,5 процента.

Причины, типичные для любого металлургического предприятия: особенность устаревшей технологии, перегруз заказами, недостаточная технологическая дисциплина персонала, неудовлетворительное состояние оборудования отдельных прокатных цехов. Несомненно, на положение дел оказывал влияние дефицит металла в стране и, следовательно, диктат производителя. Теперь последние менялось. Приоритет потребителя, госприемка, новая система экономических санкций за срыв сроков поставок — эти факторы стали определяющими в работе по заказам.

Вторая задача — создание противозатратного механизма и системы интенсификации производства как основных направлений повышения эффективности работы и заработной платы и экономического стимулирования.

Третья — поиск и создание системы стимулирования научно-технического прогресса в действующих реконструированных цехах комбината.

Четвертая — создание таких условий и систем стимулирования труда, которые бы органически соединили в единую цепь интересы отдельного человека и коллектива, бригады, цеха, коллектива отдельного цеха и ком-

бината.

Пятая задача — демократизация управления, расширение хозяйственной самостоятельности цехов, создание условий для самоуправления первичных трудовых коллективов.

Такие задачи предстояло решить коллективу на этом этапе перестройки. Положение усугублялось тем, что решить их надо было в условиях начавшейся коренной реконструкции комбината, когда основное внимание и средства направляются на строительство комплексов кислородно-конвертерного цеха и прокатного стана 2000.

В обычных условиях мы потребовали бы снижения плановых объемов производства, уменьшения экономических показателей, дополнительной численности и промперсонала. Моральное право на это у коллектива было. Комбинат — самое рентабельное предприятие в отрасли.

Перевод комбината на полный хозрасчет и самофинансирование поставил нас в условия, при которых, если мы хотим повышать жизненный уровень наших трудящихся, решать социальные вопросы и заниматься техническим перевооружением, необходимо искать и использовать резервы и дополнительные возможности для повышения эффективности про-