

Дать новый импульс

К отчетам и выборам в НТО

В марте начинаются отчеты и выборы в первичных организациях НТО черной металлургии. Отчеты и выборы, вся подготовка к предстоящему съезду НТО должны пройти под знаком мобилизации научно-технической общественности на успешное выполнение решений XXVII съезда КПСС, заданий 1987 года и XII пятилетки в целом.

Собрания и конференции необходимо провести на высоком организационном, политическом, деловом уровне, в обстановке критики и самокритики, открытого обмена мнениями. И за критическими замечаниями и предложениями должны последовать действенные, конструктивные меры.

Партийный съезд определил стратегический курс — ускорение социально-экономического развития страны. Важнейшая задача общественности в том, чтобы усилить воздействие на развитие экономики, повысить активность в работе по интенсификации и повышению эффективности производства.

Во время проведения отчетно-выборной кампании необходимо глубоко проанализировать выполнение Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР о техническом перевооружении отрасли. Инициатива Первоуральского новотрубного завода по разработке программы технического перевооружения и реконструкции одобрена ЦК КПСС. Энергично идет реконструкция на Магнитогорском, Кузнецком металлургических комбинатах. Хороший опыт решения проблем технического перевооружения предприятий накоплен в Грозинском, Казахском, Украинском республиканских, Волгоградском, Кемеровском, Ростовском, Свердловском, Челябинском областных правлениях НТО черной металлургии. Отчеты и выборы призваны дать новый импульс этой большой работе. Участникам собраний и конференций необходимо особое внимание уделить вопросам работы предприятий в новых условиях хозяйствования, повышения качества продукции, эффективного использования материальных ресурсов, автоматизации и механизации производства, успешного внедрения достижений науки и техники.

По-деловому, творчески подходят к решению практических задач, умело сосредотачивают внимание на узловых проблемах, доводят дело до конца советы первичных организаций НТО черной металлургии Ингулец-

кого, Лебедянского горно-обогатительных, Череповецкого, Новолипецкого, металлургических комбинатов, Таганрогского металлургического, Северского трубного заводов и многих других предприятий отрасли.

Однако состояние дел не во всех организациях отвечает современным требованиям. Недостаточно учитывается человеческий фактор. Допускается формализм в организации инженерного обеспечения, создании временных творческих коллективов, проведении смотров и конкурсов. Позиция общественности не всегда принципиальна и настойчива.

В организациях НТО идет перестройка работы. Первичные организации призваны стать в каждом трудовом коллективе организаторами поиска и воплощения идей и разработок, ускоряющих научно-технический прогресс, обеспечить широкий простор для творчества трудящихся. Главными критериями в оценке уровня работы общества должны быть реализм в оценке достигнутого и перспектив развития, глубоко научный подход к анализу и выбору путей и средств решения стоящих перед НТО проблем, высокая мера ответственности и требовательности.

Используя опыт проведения отчетно-выборной кампании в профсоюзах, надо добиться, чтобы участники собраний и конференции вели активный поиск путей ускорения научно-технического прогресса. Необходимо обеспечить условия для открытого и принципиального разговора, чтобы вещи назывались своими именами.

Собрания и конференции изберут новый актив, а также делегатов на предстоящий в ноябре 1987 года IX съезд научно-технического общества черной металлургии. Важно избрать достойных товарищей, способных решать сложные задачи, выдвигаемые на современном этапе. Им воплощать в жизнь решения, которые будут приняты. Их опыт и знания, энергия и принципиальность должны стать залогом успешной деятельности местных правлений и советов первичных организаций НТО.

Отчеты и выборы, подготовка к IX съезду научно-технического общества черной металлургии должны стать важным периодом в активизации и повышении эффективности деятельности общества.

А. КОГАДЕЕВ,
председатель Центрального правления НТО черной металлургии.

Двигать молодых

водство цеха исходит при этом из того, как проявил себя человек? Стоит ли готовить его на мастера?

Е. Комолов: Мы как раз испытываем каждого, не боимся и отрицательных результатов. Отсутствует кто-то из мастеров (в отпуске или по больничному) — ставим за него «дублера». Пусть даже ошибок надежд, без этого не бывает, зато какая школа. И видно, на что человек способен, умеет ли он самостоятельно и оперативно принимать решения. И мы уже вырастили таким образом не одного молодого мастера.

А. Феоктистов: Кто-то скорее рвется в мастера, а я вот попробовал поработать в этой должности и скажу честно: тяжело и пока рано. Не настолько я еще знаю производство, чтобы учить других. Прежде надо досконально изучить все участки цеха, с самых азов. Но планирую, а не так: бросили на маркировку, и забыли, а время уходит впустую.

В. Каконин: Можете вы предложить конкретную программу стажировки?

А. Феоктистов: Думаю, в каждом цехе, да и в каждом выпуске нужен индивидуальный подход. Одно должно быть общим: учить, и как можно интенсивнее.

Г. Чугуников: Мне тоже представляется разумным предложенный ва-

риант стажировки: принять выпускника помощником мастера, дать вначале возможность изучить работу отделений, цеха. Всем 125 молодым специалистам, принятым в прошлом году на комбинат, нашлись бы такие места. В прокатном переделе сложнее, но реально.

А. Феоктистов: Кого из молодых специалистов предпочесть при назначении на эту пробную должность, если их придет сразу трое-четверо? А если ошибетесь?

Г. Чугуников: И все же это лучше, чем ничего. Назначению ведь будет предшествовать обстоятельная беседа у начальника цеха. И это позволит не только ближе узнать новичка, но и выявить своего рода учебой для него, откроет перспективы. Сегодня ведь такие разговоры редкость.

А. Феоктистов: Могу назвать несколько человек из своего цеха, которые таким образом выросли как руководители. Новиков, Колечкин, Совков.

Г. Чугуников: То есть метод уже оправдывает себя.

Л. Валуева: Там, где с молодыми специалистами работают. Чего нельзя сказать о пятом листопрокатном цехе.

Д. Попов: В последнее время у нас много перестановок, и часто ставят неподготовленных людей. По-

тому что подготовленных нет, резервом всеервей никто не занимается. Не из кого его готовить? Это не так.

С. Минин: Вот подтверждение: мой сокурсник, уехавший по распределению, стал заместителем директора шахты. Был таким же, как другие, но возложенная ответственность, обстановка заставили его справиться со сложными обязанностями, утвердиться как специалисту и человеку. На комбинате же это куда сложнее.

И. Бондаев: Главное при этом — не утратить веру в свои силы. К сожалению, это через несколько лет случается со многими.

Г. Чугуников: Все мы приходим к единому мнению: надо пробовать молодых на должность мастера, и чем раньше, тем лучше.

С. Минин: И опять мы обходим инженеров-электроников. С технологами понятно, а как быть нам? Ведь на 40 процентов приходится выполнять работу, посвященную для выпускника ГПУ.

Г. Чугуников: На мой взгляд, перспектива для инженера-электроника иная, она — в совершенствовании профессиональных знаний, в изучении и обслуживании всех новых систем. Вопрос серьезный, и надо его продумать.

И. Бондаев: Вот такие «нетипичные» и будто бы многочисленные специально-

сти выпадают, а в сумме дают большую цифру инженеров на рабочих местах. Противоречие: сегодня многие рабочие должности требуют инженерных знаний.

В. Каконин: Так какую же систему стажировки мы примем за основу? Первый год — на знакомство с цехом, на второй году — конкретный план стажировки на конкретной должности?

И. Бондаев: Это мало чем отличается от ныне существующей системы. Важно, чтобы все эти ступени выпускник проходил со взглядом мастера, видел перспективу — для цеха и для себя.

А. Феоктистов: Кто должен руководить стажировкой — не формально, а по существу?

И. Бондаев: Во-первых, человек, заинтересованный в том, чтобы у него росли кадры.

Е. Комолов: Для этого у мастера и старшего мастера не тот уровень. Думаю, руководителями стажировки должны быть начальники участков, отделений. Начальнику цеха — сложнее, его роль должна быть иной: держать в поле зрения прохождения стажировки.

В. Каконин: Для одного-двух молодых специалистов нашлось бы время. А то ведь кого ни возьми — руководит стажировкой мастер. Да и главным специалистам можно выбрать себе «подшефных». Находит же время А. И. Агарышев. Знает всех своих молодых специалистов в лицо Н. И.

Клецкий, заместитель главного энергетика по прокатному переделу. К сожалению, он единственный, кто этим процессом управляет. Ближе надо стоять главным специалистам к начинающим инженерам. Пусть не часто,

От редакции: Вот такой состоялся разговор. Безусловно, высказанные мнения помогут при составлении нового положения о молодом специалисте, которое выйдет в апреле.

Но, если откровенно, организаторы «круглого стола» ожидали иного. Замысел был такой: собрать вместе начальников прокатных цехов, где активно и заинтересованно работают с молодыми, где их знают не по бумагам, а в лицо, и ребят из цехов, где дело обстоит как раз наоборот, где стоит проблема резерва. И что же? На проверку вышло, что даже в таких благополучных в этом отношении цехах, как сортопрокатный, девятый прокатный проблемы молодых специалистов руководители отодвигают на второй план. Производственные обязанности «не отпустили» из цеха А. А. Морозова (не прислал начальник цеха никого и взамен себя), Р. Ф. Шарипова, а его заместитель В. П. Деминенко не проронил за все время беседы ни слова. Да и главный прокатчик К. Л. Радюков сумел «выкроить» лишь полчаса — спешил к директору комбината.

Как же при таком отношении «добиваться, чтобы на всех участках рука об руку с испытанными кадрами старших поколений трудились, набирались опыта, обретали закалку и смелее выдвигались молодые, перспективные работники», как говорится в постановлении Пленума ЦК КПСС «О перестройке и кадровой политике партии». Еще раз внимательно читаемся в следующие слова, сказанные на Пленуме: «Важно, чтобы доверие молодежи, развитие ее самостоятельности... сочетались с оказанием помощи, товарищеской критикой ошибок. Необходимо коренным образом улучшить работу по подготовке надежного резерва кадров для выдвижения».

А иначе нам еще долго придется констатировать, что в большинстве цехов стажировка молодых специалистов проводится неудовлетворительно, что молодые специалисты не видят перспектив роста, что начальники цехов устранились от руководства этой работой. Иначе долго еще придется испытывать дефицит руководящих кадров — и это при переизбытке инженеров на рабочих местах.

Записала Л. КОВАЛЕНКО.

ФОТОРЕПОРТАЖ

Автоматические системы управления занимают прочные позиции в современном производстве. Настолько прочные, что дальнейшее совершенствование всей нашей работы и сейчас, а тем более в условиях ускорения научно-технического прогресса без АСУ исключено.

На комбинате спектр работ, выполненных отделом АСУП, довольно широк. Например, автоматизация начисления и учета квартплаты вдвое повысила производительность труда бухгалтеров ЖКО. Годовой экономический эффект от внедрения подсистемы АСУ «Квартплата» составляет более 48 тысяч рублей.

Таков один частный пример эффективности АСУ. Третий год внедряется АСУ «Заказ». О ее важности сегодня говорить не приходится. Успешное внедрение обработки наряд-заказов — а их около 40 тысяч — учета отгрузки металлопродукции, ее стоимостной оценки и учета ее реализации примерно на неделю сокращает время переработки документации.

Внедрена только первая очередь АСУ «Заказ», но ее экономический эффект составил 1146 тысяч рублей. Вторая очередь включает автоматизированную систему слежения, учета и оперативной фабрикации по линии изготовления продукции от слябига до листопрокатных цехов, систему аттестации готового проката, диалоговую систему оперативного распределения незаказной стали и формирования графиков проката. Речь идет не только о приобретении новых машин и оборудования. Речь — о совершенствовании всей системы внедрения и использования АСУ в производстве.

Именно об этом говорили участники городской научно-практической конференции, состоявшейся на минувшей неделе по инициативе городского комитета партии. Обсуждены возможности повышения эффективности использования электронно-вычислительной техники и АСУ на предприятиях города. Признано целесообразным создать постоянно действующий координационный центр при научно-техническом совете ГК КПСС, обеспечить единую политику в определении технических средств информатики и автоматизации, решении общих вопросов организации АСУ. Одобрено предложение специалистов комбината о постоянном обмене опытом разработок и внедрения АСУП.

На снимках: участники конференции знакомятся с работой ЭВМ.

Фото и текст Н. Нестеренко.



АСУП — в работу

