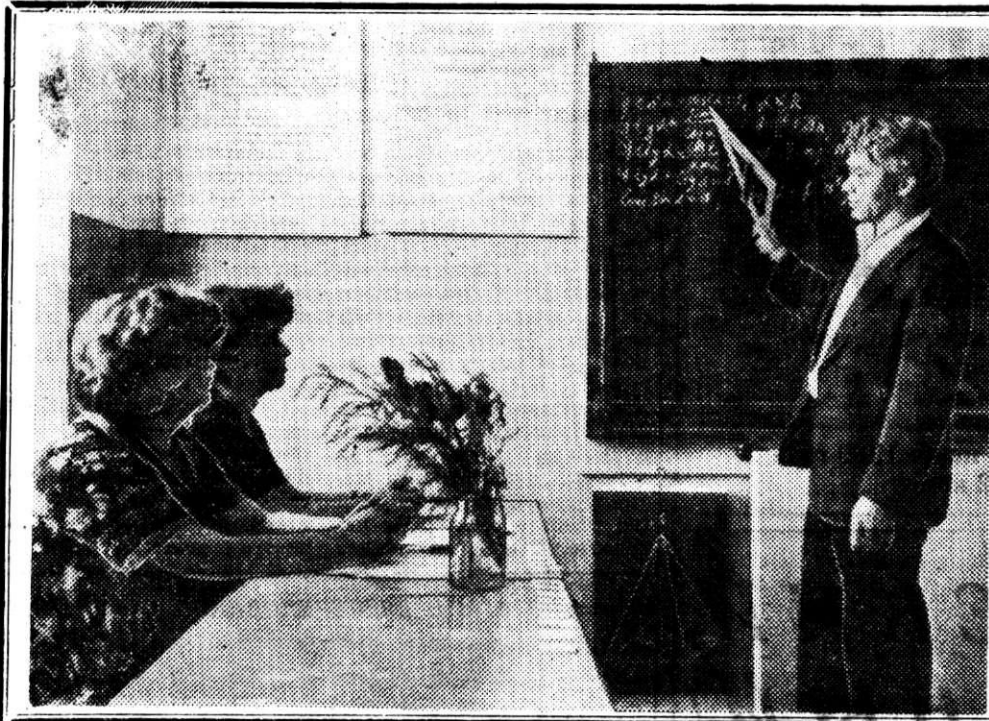




ИДУТ ЭКЗАМЕНЫ

УЧЕБА МЕТАЛЛУРГОВ

Заканчивается горячая экзаменационная пора у выпускников вечерних и очно-заочных школ рабочей молодежи. Сдают экзамены в эти дни и многие металлурги. Скоро более тысячи металлургов получат аттестаты о среднем образовании. Многие вечерники учились все годы на 4 и 5. Приятно, например, будет получить аттестат машинисту крана мартеновского цеха № 1 Л. Маликову, станочнице цеха подготовки производства Т. Болотниковой и другим, чьи оценки в аттестате свидетельствуют о прочных знаниях.

На снимках: экзамен по химии в ШРМ № 1; перед экзаменом.

Фото Н. Нестеренко.



В постановлении ЦК КПСС о дальнейшем совершенствовании хозяйственного механизма важное значение придается оптимизации форм и методов организации производства и управления им.

В целях распространения передового опыта, достигнутого в этом направлении, с 19 мая текущего года на комбинате в соответствии с приказом директора начал работать постоянно действующий семинар начальников цехов по взаимному изучению опыта управления производством и организации воспитательной работы в цеховых коллективах с медленным сроком обучения.

С 19 по 24 мая семинар прошел на базе первого мартеновского цеха, электроремонтного, металлоконструкций и цеха ремонта металлургических печей № 1. На него были направлены начальники цехов: прокатного № 9 — В. Ф. Рашников, ПТНП — Г. Я. Крестянинов, водоснабжения — П. М. Семушкин, технологической диспетчеризации — Н. П. Елизаров, ремкуста ГОП — А. А. Панасов, кузовного ремонтно-механического цеха КХП — С. П. Грачев и заместитель начальника ЦРМП № 2 Д. И. Бойко.

Наш корреспондент встретился с начальником прокатного цеха № 9 В. Ф. Рашниковым и попросил его поделиться своим мнением о семинаре.

— Прежде всего, Виктор Филиппович, несколько слов о том, как проходил семинар.

— Во-первых, отмечу, что семинарской «аудиторией» для меня и начальника производства товаров народного потребления Г. Я. Крестянинова стал первый мартеновский цех. Считаю, что уже в этом нам крупно повезло, ведь первый мартеновский имеет устойчивую репутацию одного из лучших цехов комбината как по технико-экономическим показателям, так и по части организации работы с людьми.

Что касается формы проведения семинара, то здесь, право, трудно сказать что-либо определенное. Для нас не проводили каких бы то ни было лекций, бесед, разборов — то есть всего того, что подразумевается под семинаром в обычном понимании этого слова. Просто мы бывали на разных участках цеха, встречались с людьми, посещали сменно-встречные собрания, присутствовали на оперативках, селекторных совещаниях, изучали разного рода документацию — словом, старались вникать во все тонкости управления производством и воспитательной работы с коллективом и брать на заметку все, что нам нравилось, до чего мы сами пока еще не додумались и в чем находили рациональное зерно. А «гидами» и учителями при этом у нас были начальник цеха Геннадий Васильевич Чернушкин, секретарь парторганизации Иван Михайлович Савинов, председатель комитета профсоюза Василий Николаевич Песецкий, начальник БОТИЗ Анатолий Васильевич Ляпалов и другие руководители цеха.

— Одна из целей семинара — изучение опыта управления производством. Чем в этом смысле Вы обогатились как начальник цеха?

— Я уже говорил, что мне выпал счастливый жребий в отношении места прохождения семинара. Особенно радовало то, что смогу наконец-то своими

своим непосредственным делом, успеваю охватывать все его «закоулки», до которых в иных цехах у специалистов часто, как говорят, не доходят руки.

Конечно, такая организация работы возможна лишь при опытном руководителе, молодому вряд ли стоит увлекаться волевыми методами — не основанные на глубоком знании всех взаимосвязей производства они легко могут привести к волюнтаризму, — но учиться правильно

дованию и т. д. У нас такой четкости, системности нет, каждый раз приходится писать распоряжение.

Заинтересовал меня и такой факт, что на оперативках у Г. В. Чернушкина еженедельно отчитываются о своей работе не только инженерно-технические работники, как, например, в нашем цехе, но и старшие рабочие. В свое время на комбинате был издан приказ о повышении роли старших рабочих. В этом свете введение их отчетов на оперативках можно

цеха и кончая днем его проводов на заслуженный отдых.

Вот только два штриха. Прием на работу. С новичком беседуют члены общественного отдела кадров, начальник цеха, «треугольник». Его представляют будущим товарищам на сменном-встречном собрании, определяют шефа-наставника. Словом, с первых дней окружают вниманием, дают понять, что человек нужен цеху, что коллектив поможет ему освоиться, будет нести за него ответ-

в конечном итоге самым положительным образом сказывается на результатах работы цеха.

У нас же, часто бывает так, больше «давим», администрируем и забываем подойти к человеку по-человечески, с душой. Причем теоретически-то мы все знаем об этом резерве, который в последнее время получил даже свой термин — «человеческий фактор», но практически, прежде чем молодой руководитель начнет его использовать, могут пройти годы и годы, ведь в институте этому не учат, и все приходится постигать на собственном опыте. В этом смысле семинар в первом мартеновском цехе тоже многое дал мне как руководителю.

— Итак, Виктор Филиппович, в том, что семинар — дело нужное и полезное, сомнений нет. Ну, а есть ли у Вас замечания, пожелания по поводу его проведения?

— Во-первых, думается, обязательно следует обобщать наши наблюдения с тем, чтобы ими могли воспользоваться не только участники семинара, но и начальники других цехов. В первом мартеновском есть, например, хорошая традиция — посылать домой в семьи победителей соревнования открытки-поздравления. Представляете: жена, дети узнают, что их муж, отец отличился на производстве. В семье праздник, праздник и на душе у того, кого таким образом поблагодарили за труд и кто после этого, конечно же, будет работать еще лучше.

Открытка отпечатана в ЦТД, судя по эмблеме, по заказу сталеплавильщиков. Но вот вопрос: знают ли о таком способе морального поощрения в других цехах? Я, например, не знал и мог бы не узнать, если бы не побывал на семинаре.

И еще. Очень многое я почерпнул из опыта Г. В. Чернушкина. И все же осталось какое-то неудовлетворение. Чувствую, что мог бы взять больше, если бы нам приходилось встречаться не урывками, не «галопом по Европам». А тут — на нем цех, у него своих дел, что называется, по горло, ну, поймаешь его где-нибудь раз-другой, а в третий уже и совесть не позволит. Может быть, стоило бы на время семинара или хотя бы на день-два освободить начальника цеха, в котором проводится семинар, от дел, чтобы он мог полностью посвятить себя тем, кто пришел к нему за опытом? Наверное, это было бы только на пользу.

Беседу провел
Л. АРХИПОВ,

Управление производством, организация воспитательной работы. Наше интервью

ЛУЧШИЙ ОПЫТ — ВСЕМ

глазами взглянуть, так сказать, в творческую лабораторию одного из опытейших и уважаемых на комбинате начальников цеха, ознакомиться с методами его руководства коллективом. Геннадий Васильевич Чернушкин в первом мартеновском со дня его основания, долгие годы возглавляет коллектив, и, конечно же, мне, молодому, 32-летнему руководителю, который в ранге начальника цеха всего лишь немногим более полугода и к тому же вступил в него с должности начальника смены, миновав все промежуточные ступеньки, — мне было чему у него поучиться.

Прежде всего в Чернушкине покоряет, конечно, его глубокая компетентность, скрупулезное знание всех участков производства, и это дает ему много преимуществ перед менее опытными коллегами. Из каждой затруднительной ситуации он мгновенно находит выход, все вопросы решает оперативно, на месте, смело берет на себя ответственность за решение, не перекладывая ее на других, не злоупотребляя всякого рода согласованиями, консультациями, не отвлекая специалистов без надобности от их дел. Мы у себя в цехе иной раз по пустяку устраиваем дискуссии на оперативках, то есть на них нужных и ненужных людей, отрываем их от своих обязанностей. Чернушкин же, высоко ценя время своих помощников, выносит на оперативки только те вопросы, решение которых действительно требует коллективных усилий. В результате — каждый с полной отдачей занимается

раскладывать обязанности среди своих подчиненных, не сковывать их излишним опекуном, которое лишь отлучает от самостоятельности и гасит инициативу, не брать все на себя и в то же время не перепоручать другому то, что можешь сделать сам, — этому надо учиться. И Чернушкин в этом отношении, на мой взгляд, идеальный пример.

Понравилась мне в первом мартеновском, как я условно пометил у себя в блокноте, демократичность его руководителей, их стремление непосредственно доходить до масс по всем возникающим вопросам производства.

У нас, например, регулярно проводятся встречи начальника цеха с хозяйственным руководством, партийным и общественным активом бригад по итогам работы за месяц. Проводятся такие встречи и у мартеновцев. Но, кроме этого, Г. В. Чернушкин находит возможность после каждой третьей смены с ночи каждой бригады встречаться со всем ее составом. На таких встречах он информирует бригаду о работе комбината, цеха, ставит очередные задачи и отвечает на вопросы. После каждой четвертой ночной смены аналогичные встречи происходят по вопросам качества. Подобные встречи лучше ориентируют коллектив и имеют большое мобилизующее значение.

В цехе существует и неукоснительно соблюдается график посещения пятой бригады инженерно-техническими работниками. Скажем, в понедельник туда идет начальник БОТИЗ, во вторник — помощник начальника цеха по оборудо-

ванию и т. д. У нас такой четкости, системности нет, каждый раз приходится писать распоряжение.

Особую зависть — в хорошем смысле этого слова — вызывают тесные контакты руководства, партийной и общественных организаций цеха по всем направлениям работы. Взять, скажем, оценку качества труда. У мартеновцев, не в пример нам, не бывает такого случая, чтобы в ее введении не участвовали партийные, профсоюзные, комсомольские вожаки. То же при подведении итогов соревнования и во всем остальном. Особенно вышло эта взаимосвязь проявилась в воспитательной работе в коллективе.

— Это, кстати, вторая цель Вашего недельного пребывания в первом мартеновском. Наверное, знакомство с этой гранью работы сталеплавильщиков тоже прошло не без пользы?

— На комбинате, как известно, действует целый ряд общих для всех цехов систем работы с трудовыми коллективами. Где-то, понятно, лучше, где-то хуже. Внедрены они и у нас. Однако, видимо, в силу того, что 9-й прокатный сравнительно недавно выделился в самостоятельную единицу, мы не вполне еще отладили механизм воспитательной работы, по крайней мере у мартеновцев первого цеха и сбоя меньше, и эффективность этой работы выше.

По существу у них в поле зрения и администрации, и общественности, в первых, каждый трудящийся, а во-вторых — на протяжении всего периода работы его в цехе, начиная с того дня, когда человек впервые переступает порог

ственность.

К сожалению, у нас зачастую вся работа с вновь поступающими сводится к беседе с ними у меня в кабинете или у начальника БОТИЗ. Теперь, разумеется, по примеру мартеновцев будем подключать к этому делу более широкие силы.

Хорошая форма — встречи начальника цеха с рабочими, не достигшими 30 лет и проработавшими в цехе менее трех лет. В первом мартеновском такие встречи устраиваются раз в квартал в присутствии секретарей партийной и комсомольской организации, председателя комитета профсоюза и начальника БОТИЗ. Встречи проходят в форме вопросов и ответов. Руководство цеха, его общественные вожаки узнают на них о том, что заботит молодых рабочих, какая им нужна помощь. Это тоже весьма полезный опыт, который нам пригодится.

А как хорошо проходят у мартеновцев проводы на пенсию. Я присутствовал на одном из таких мероприятий. Провожали сталевара. Зачитали благодарственное распоряжение начальника цеха, вручили ветерану подарок, цветы. С теплыми словами выступили его товарищи, секретарь парторганизации. Тут же присутствовали начальник цеха, председатель комитета профсоюза. Во всем чувствовалась торжественность момента, «виновника» буквально «довели» до слез...

Такое внимание к человеку труда во многом определяет микроклимат в коллективе, способствует укреплению его здоровых начал, добрых традиций и