

Недалеко от северной стены слябинга оформлена площадь трудовой славы комбината. Издалека виден монумент «Прометей». Здесь же на мемориальных досках запечатлены важнейшие памятные даты истории комбината.

Фото В. Закадаева.

Обществом «Знание» проводятся сейчас первые в новом учебном году семинары для лекторов цехов комбината. Проведены семинары лекторов-международников, лекторов по внутренней политике, лекторов-рецензентов, лекторов-наставников.

Особенно интересным был семинар лекторов-рецензентов. Вел его референт Дома лекторов С. Х. Ахметзянов. Он затронул

особенно трудные и спорные вопросы рецензирования. В заключение была рекомендована литература. Такие общекорпоративные семинары дают очень много лекторам и в методологическом, и в информационном плане. Ведь для того, чтобы лекционная пропаганда была действительна, важно не количество лек-

КРЕПИТЬ ЛЕКТОРСКИЕ КАДРЫ

ций, а качество их проведения. Последнее же почти целиком зависит от эрудированности, подготовленности самого лектора. Всесторонней подготовке лекторского актива и посвящены семинары общества «Знание».

Так, в новом учебном году лекторы цехов комбината будут участвовать в се-

минарах по обсуждению материалов XXVI съезда партии, по подготовке к празднованию юбилея комбината, по вопросам идеологической борьбы, по военно-патриотической тематике. Словом, общество «Знание» готовит для своих слушателей широкий и многоаспектный план работы.

Важно, чтобы во всех це-

хах комбината секретари первичных партийных организаций с ответственностью подошли к учебе своих лекторских кадров. Ведь, как показала явка на первое занятие, не во всех цехах к этому относятся с должным вниманием. Например, активность лекторских кадров в цехах ЖДТ, в УКХ, в цехах сталеплавильного производства еще недостаточно высока.

А. ШЕМЕТОВА.



ТЕХНИКА НОВАЯ — ПРОБЛЕМЫ СТАРЫЕ

в среднем 80 мероприятий из 360 направлены на внедрение новой техники в вспомогательных цехах.

Мы не стали разбираться в причинах срыва всех 47 пунктов графика. А остановились только на одном — на освоении в ПТНП конвейерной печи для обжига грунтового покрытия на второй линии эмалирования.

— Вот, решила уйти, — молодая женщина кладет на стол начальника цеха заявление. — Не могу больше, тяжело.

Что ответить ей? Подождите, восемь лет работали, неужели теперь уйдете? Теперь, когда до пуска второй линии остались считанные месяцы. А может быть, подписать с ходу заявление? А завтра придет вторая, третья. Да, сегодня дефицит кадров — самый большой вопрос в цехе эмалированной посуды. И единственный выход — пуск второй линии. Тогда значительно улучшатся условия труда эмалировщиков.

Именно поэтому для установок конвейерной печи были определены сжатые сроки. До 1 октября 1981 года линия должна быть запущена. Однако срок этот сорван.

Конечно, дело это не легкое. Положение усугубляется еще и тем, что монтаж осуществляется в условиях действующего производства. Прежде чем приступить к строительству печи на второй линии, необходимо было построить подстанцию для питания этой линии, камеры кондиционирования. А строительство их началось год назад, стихийно, по сути, на голом месте. Не было

оборудования, брали, как говорится, с миру по нитке. В результате все семь трансформаторов для подстанции оказались разных марок и разновидности. Кондиционеры же поступили только в октябре. Долгое время не было монорельсов, поворотных блоков, звездочек для приводов печи.

В январе этого года был заложен фундамент под печь. Начат монтаж. Все облегченно вздохнули. Дело, кажется, налаживалось. Однако радость была преждевременной. Весной работы неожиданно остановились. Союзтеплострой «заморозил» монтаж печи почти на пять месяцев.

Ждали теплостроителей, строителей УКСа, — разводил руками механик цеха Г. К. Анкиенко, — теперь ждем подрядчиков для выполнения сантехнических работ на электроподстанции. Да и что греха таить, — признается Геннадий Кириллович, — с нашей стороны тоже были оплошности, например, в обеспечении транспортом для выполнения земляных работ, бетонирования...

Сейчас, кажется, дело двинулось. И металлоконструкция есть, и подстанция в стадии пуска. Но опять тормозят теплостроители, вентиляционщики из цеха промвентиляции, которые почему-то работают не полный день. Например, 27 октября в 16 часов, когда до конца смены оставался еще час и можно было бы еще полным ходом вести работы, ни тех, ни других на месте не оказалось.

Сейчас установлен второй срок сдачи конвейерной печи для обжига грунтового покрытия на второй линии эмалирования.

Т. ГЕРАСИМОВА.

Петр Савельевич, у тебя опять беспорядок. Это уже не первая претензия к механикам. Больше «тройки» поставить не могу.

— Сегодня 50 минут простоя из-за ерунды. На твоей совести. Владимир Егорович. Старшему мастеру энергетике «тройка» с натяжкой.

— Предлагаю снизить оценку начальнику смены Пахареву за нетворческое отношение к делу. Всю смену спотыкались об один и тот же камень

вместо того, чтобы наклониться и убрать его.

В ЛПЦ № 7 шла обычная оперативка. Отличалась она разве что тем, что начальник цеха говорил очень мало, разделив выступления других лишь одним вопросом.

— Все согласны? — Все согласны были не все, но дальше обычного «выпускания пара» дело не шло: заслоном пустопорожней перепалке служили убедительные аргументы.

♦ Как действует система оценки качества труда

„ПЯТЕРКА“ ЗА РАБОТУ

— ХОТИТЕ узнать, как действует у нас система оценки качества труда, начинайте с оперативки, — сказал при встрече начальник цеха В. А. Хмель. — Посмотрите, как оценивается работа командирского звена, которому потом выставлять балл подчиненным.

Он оказался прав. Действительно, пришлось убедиться в том, что правилу: оценивая труд подчиненных, сам будь на высоте, — в ЛПЦ № 7 стараются придерживаться строго. Заведен своего рода открытый журнал — таблица с оценками ИТР по технике безопасности. На другой стене кабинета пустует пока место для стенда, где будут выставляться оценки по воспитательной работе с трудящимися.

— Ну, а «нетворческое отношение к делу», — вспоминаю я только что закончившуюся планерку, — как вписывается в систему оценки труда такая формулировка?

— Поясню, — вступает в разговор старший мастер Г. М. Аркаев, к слову скажет, один из энтузиастов и последовательных проводников системы в жизнь.

— В течение смены профиль неоднократно застревал в одном и том же месте. Вместо того, чтобы устранить причину, боролись с последствиями. В результате прокатили вдвое меньше обычного. Налицо пункт первый: невыполнение сменного задания.

— В таком случае не заслонит ли фигура началь-

ника смены истинного виновника случившегося?

— Стрелочника? — смеется Аркаев. — Поначалу, действительно, этот вопрос возникал. Особенно возмущались технологи: что же нам, с каждым вятником разбираться?! Но вскоре поняли: система подталкивает их к поиску техниче-ски грамотных решений, предупреждающих всякого рода «ЧП». Однако и сейчас без споров не обходится.

Сам Аркаев тоже недавно горячился по поводу поставленной ему «двойки». А дело было так. Катали профиль, который год назад прошел без сучка и задоринки. Он со спокойной совестью сдал смену, а на утро узнал, что профиль преподнес коварный сюрприз. Разобрались — и оказалось, что у одного из мастеров сохранились старые записи, которые помогли бы предотвратить неприятность. Так кому же снизить оценку: мастеру — или ему, не обеспечившему надежность смены? Сейчас Аркаев считает, что оценка дана совершенно справедливо.

ИДЕМ по блистающему чистотой цеху. Это не журналистское преувеличение. Чистота в самом деле особая. Пол драится керосином, как палуба матроса-ми. Готовая продукция уложена аккуратно в штабелями. Этот своего рода производственный уют — тоже показатель качества труда, его культуры.

Комментарий начальника группы НОТ-3 комбината В. Е. КОРОВИНА.

О том, какое значение отводится на комбинате системе оценки качества труда, свидетельствует хотя бы такой факт, что только за последнее время этот вопрос четырежды рассматривался на оперативном совещании у директора. Работе в ЛПЦ № 7 в этом направлении была дана положительная оценка. Отмечалось резкое уменьшение прогулов, укрепление производственной дисциплины, возросшая производительность труда, стабильное выполнение плана этим цехом.

Хотелось бы обратить внимание на следующее. В механизме системы пока более действуют факторы наказания, нежели поощрения. Набавление балла происходит значительно реже, чем его убавление. Психологически это понятно: недостат-

ки сразу бросаются в глаза. Однако хочется подчеркнуть, что качество работы складывается не только из множества производственно-экономических факторов, но и охватывает широкий круг моральных проблем. Мы же совсем забываем о четвертой группе факторов, влияющих на оценку, так называемых показателей социальной активности личности. Роль партийной, профсоюзной, комсомольской организаций здесь хотелось бы видеть более активной.

В материале верно сказано о том, что оценка качества труда сегодня трансформируется в коэффициент трудового участия. Между ними, действительно, нет никакой разницы. КТУ — это есть среднемесячная оценка качества труда, выставляемая на основе ежесменных оценок. Они помогут совету бригады более

оценку, в которой сконцентрировано мнение, многих людей, отражает реальную производственную картину. В сентябре, например, среднемесячная оценка качества труда в цехе достигла 3,95 балла, в августе она ниже — 3,6. Сравниваем среднемесячные производственные показатели. В августе они тоже ниже. Как видим, не настолько оценки субъективны, как кажется.

Поэтому для администрации цеха любое резкое снижение оценки позволяет определить слабое звено, оперативно принять меры. Выше уже сказано о связи системы с организацией социальное соревнования, а значит, со всеми формами материального и морального поощрения, хотя не все здесь пока четко отлажено. Ежемесячно также на доске приказов появляется распоряжение начальника цеха, где объявляется благодарность всем категориям работников, получившим повышенные оценки, и указывается на улучшения в работе тем, кому неоднократно снижались баллы.

В последнее же время оценка качества труда все чаще называется короче — КТУ.

Я ПРИШЛА в цех, когда здесь подводились итоги первого месяца работы стана «2—8» с применением коэффициента трудового участия. Результатами довольны: задание выполнено на 103,5 процента, КТУ влоткнуто приблизилось к единичке (по-нашему «четверке»). Успешно применяется КТУ и на участке сборки валков. Есть мысль подобным образом организовать труд и на складах рулонов и готовой продукции. Но это тема отдельного разговора. Мы же обратим внимание на то, как легко приживается в ЛПЦ № 7 эта новая форма организации труда, которой в нынешней пятилетке определен магистральный путь. И неудивительно, ведь у них одна природа: постоянная, срочная гласная индивидуальная оценка вклада в общее дело. Система оценки качества труда получает как бы второе рождение, что является убедительным свидетельством ее жизнеспособности.

И ВСЕ же, скажет кто-то, любая оценка субъективна. Давайте же повернем медаль другой стороной и посмотрим, как

И все же среди увиденных оценок — ни одной «пятерки». Почему?

— Потому, — объясняет старший мастер, — что пять баллов — это рекорд, наивысшая производительность труда, своего рода идеал, который каждый день достижим. А вот безупречная работа, «четверка» — должна стать нормой. Оценка ниже не дает права претендовать на звание победителя.

Е. КАРЕЛИНА.

Итак мы переходим к следующему вопросу: как оценивается труд рабочих. За прошедшую смену вы-

ставлено 58 оценок — вальцовщикам, операторам, электрякам, механикам, машинистам кранов и т. д.

Каждая из этих оценок сегодня будет обнародована на сменно-встречном собрании. В комнате, где оно проходит, можно увидеть и таблицу со среднемесячной оценкой каждого. Рядом с фамилиями видны следы рабочих рук: ровненько следят, сравнивают. По общему мнению, с введением оценочной системы сменно-встречные собрания стали острее, конкретнее. Это относится и к соревнованию. Старые заслуги в расчет не берутся, передовикам приходится подтверждать свое звание, иначе — посторонись. До сих пор помнит, как подпрыгнул на месте опытный вальцовщик, признанный ас, услышав, что ему снижена оценка за опоздание на сменно-встречное собрание.

И все же среди увиденных оценок — ни одной «пятерки». Почему?

— Потому, — объясняет старший мастер, — что пять баллов — это рекорд, наивысшая производительность труда, своего рода идеал, который каждый день достижим. А вот безупречная работа, «четверка» — должна стать нормой. Оценка ниже не дает права претендовать на звание победителя.

И ВСЕ же, скажет кто-то, любая оценка субъективна. Давайте же повернем медаль другой стороной и посмотрим, как

Е. КАРЕЛИНА.

объективно определить долю трудового участия каждого работника.

Не вполне четко выражена в материале связь между конкретным трудовым вкладом работника и материальными стимулами. Вряд ли в этом можно винить автора. Сейчас система совершенствуется именно в этом направлении. Недаром решением директора комбината начальнику ЛПЦ № 7 предложено установить зависимость морального и материального поощрения каждого работника от величины его трудового и социального вклада.

На последнем Пленуме ЦК КПСС Л. И. Брежнев высказал простую, но удивительно важную мысль: каждый из нас должен стараться работать лучше, эффективнее. Применительно к теме нашего разговора это означает: получая «четверку», мы должны помнить: у нас есть в запасе еще один балл.

Окончание. Начало на 1-й стр.