



Как требует рабочая совесть

Как-то, придя в цех, разговорился я с Павлом Егоровичем Марковым. Он рассказал, как недавно побывал в родной деревне Ярыгино, что находится в Костромской области.

Неузнаваемо изменилась деревня. Живут сельчане в хороших домах, почти в каждом доме телевизор. Часто ходят автобусы. Магазины, центр бытового обслуживания, дом культуры...

Павел Егорович был рад за земляков. Но когда директор Ярыгинского совхоза Соболев спросил Маркова, не думает ли он, став пенсионером, приехать на родину, Павел Егорович дал отрицательный ответ. Он сказал тогда, что Магнитка стала его второй родиной, к которой накрепко прикипел сердцем, где родились и осуществились мечты, где столько испытал, пережил тяжесть невзгод и где был по-настоящему счастлив. Павел Егорович рассказал землякам и родственникам, как он живет с семьей.

Старший сын, Геннадий, живет в Москве вместе со своей женой, работают там. Второй сын, Владимир, живет в Магнитогорске, работает на магнито-металлургическом заводе, учится вместе с женой в горно-металлургическом институте. Младшая, Вера, учится в седьмом классе. Сам он работает на металлургическом комбинате в цехе металлических конструкций. И жена тоже еще работает.

Многое мог бы вспомнить Павел Егорович Марков. Почти вся его сознательная жизнь тесно связана с Магниткой. Здесь начиналась его трудовая биография. С 1931 года работает Марков на Магнитке.

Один за другим вступали в строй новые объекты металлургического гиганта. Многие строители переходили работать в выстроенные ими цехи, становились эксплуатационниками.

1935 год стал поворотным и для Павла Маркова. После окончания курсов по изготовлению и монтажу металлических конструкций Павел был направлен в цех металлоконструкций. Тогда ему было 24 года. Вскоре в бригаде разметчиков, где начал Павел работать, стал он своим человеком.

...В цехе поднимался вопрос о повышении производительности труда на участке сборки. Одной из причин отставания этого участка была острая нехватка технически грамотных рабочих. Необходимо было перевести сюда несколько человек, хорошо читающих чертежи, с других участков.

Маркову объяснили суть дела, а потом спросили, согласен

ли он перейти на сборку. И он пошел: раз надо, значит надо выручать отстающий участок.

На новой работе дела также шли успешно. И не упоминать, сколько раз награждали Маркова почетными грамотами, денежными премиями за высокие производственные показатели.

Через некоторое время снова понадобилась помощь Маркова — так, наверное, решило руководство цеха, что с новым ответственным делом лучше его никто не справится. На новой работе, на участке обработки, Павлу Егоровичу предстояло наладить комплектную выдачу деталей на сборочный участок, помочь, в конечном итоге, сборщикам успешней справляться с планом.

Можно только догадываться, сколько труда и энергии понадобилось от Павла Егоровича, прежде чем пошли на сборку детали строго в комплектах.

Именно в это время Марков начал учиться — чувствовал: все больше знаний требует от него работа. Закончил школу мастеров, назначили его бригадиром. Но вскоре пришлось Маркову расстаться с бригадой: получил новое задание.

На этот раз необходимо было упорядочить хозяйство склада металлов. Складировать в строгом порядке прибывающий металл, своевременно по заявкам цеха подавать его на участок резки и разметки, производить раскладку под разметку, точно знать наличие металла — вот неполный перечень дел на складе металла. На складе металла нужен был настоящий хозяин.

Вот и вызвал начальник цеха Маркова к себе, изложил суть дела, а в конце разговора добавил:

— Думаю, что и с этим делом вы справитесь.

— Ну раз надо — справлюсь, — улыбаясь, ответил Павел Егорович.

На складе появился настоящий хозяин. Потом он был удостоен награды — медали «За трудовую доблесть».

...Павла Егоровича часто можно видеть на складе, важно шагающего с заявками, требованиями в руках. Машинисты кранов и такелажники никогда не сидят без дела: бригадир Марков умело планирует работу.

Он — из таких людей, которым какое дело ни дай, они все выполняют отлично, с душой, по требованию рабочей совести. Где бы ни прикладывал такой человек свои руки и умения, везде намного лучше идет работа, все обретает по-настоящему деловую форму.

С. НЕННО,
наш общественный корреспондент.

В коллективе цеха парокислородного производства многие труженики перевыполняют свои обязательства, принятые в честь 100-летия со дня рождения В. И. Ленина.

Среди тех, кто показывает образцы в труде, называют аппаратчика второй кислородной станции Рашида БАХТИЯРОВА.

Старейший рабочий цеха свой богатый опыт передает молодежи. Им внесено много рационализаторских предложений, которые позволили улучшить технику безопасности и условия труда, сэкономить государственные средства.

НА СНИМКЕ аппаратчик Р. БАХТИЯРОВ.

Фото Н. Нестеренко.

По собственному ли

В цех пришел молодой рабочий. Что нужно для того, чтобы он «прижился» в коллективе? Задачу с такими вот «дано» и «требуется найти» мы попробовали недавно решить с начальником цеха контрольно-измерительных приборов и автоматике Георгием Геннадьевичем Пиотровским. Впрочем, задача эта очень сложная, условие ее, несмотря на кажущуюся простоту, состоит из множества неизвестных (ведь каждый новичок — это целый мир склонностей и увлечений), поэтому мы невольно занялись выяснением проблем, всплывающих на поверхность при более или менее пристальном рассмотрении хотя бы некоторых из «составляющих» эту задачу.

На собрании партийного актива, состоявшемся в декабре прошлого года, директор комбината в своем докладе о состоянии текучести и мерах по закреплению кадров на комбинате заметил, что 33 процента из числа увольняющихся с комбината составляют молодые рабочие в возрасте до 25 лет. А коллектив цеха КИП и автоматике один из самых «молодых» у нас и поэтому представляет собой очень подходящий объект для исследования. В прошлом году здесь тоже сменился почти каждый шестой человек. На первый взгляд — тревожный симптом. Однако, положение со стабилизацией молодых кадров в цехе не настолько угрожающее. Дело в том, что 10 человек ушли на учебу, больше двух десятков — в армию, 15 человек учатся в горно-металлургическом институте и перевелись в другие цехи работать по при-

НАРОДНЫЙ КОНТРОЛЬ В ДЕЙСТВИИ Каждому — конкретное задание

Во многих достижениях коксхимиков есть и вклад народных контролеров. Они немало сделали для устранения недостатков, мешающих коллективам цехов производительно работать. Особенно хорошо проявили себя в этом группы народного контроля, возглавляемые председателями Н. В. Браунном, А. М. Казначеевым и В. Д. Гусевым.

Инициативны, настойчивы были народные контролеры во время рейда по экономии всех видов энергии, в результате которого был вскрыт целый ряд недостатков. Так, например, цех улавливания № 1 подавал воду для тушения кокса с повышенным содержанием смолы и фенолов. Народные контролеры обратились к администрации цеха с требованием улучшить качество воды. Это требование было удовлетворено. Жалоб на качество воды стало поступать меньше.

Очень много внимания уделяла группа народного контроля простоям вагонов. Все нарушения брались на учет и выносились на обсуждение группы. В результате этой работы простои вагонов резко снизились.

Немало недостатков вскрыли народные контролеры во время рейда по проверке работы контрольно-измерительных приборов. Рейдовая бригада прошла по всем цехам. Чтобы лучше разобраться во всех причинах нарушений в работе приборов, народные контролеры пригласили для участия в проверке начальника участка КИП т. Мамкина, а в каждом цехе для этой же цели привлекались заместители начальников цехов. С помощью проверок были вскрыты упущения, виновники которых являлись как киповцы, так и коллективы наших цехов. После рейда соответственно были намечены мероприятия по улучшению работы приборов. Администрации цехов было предложено составить график вы-

полнения этих мероприятий. Не оставляли без внимания народные контролеры также вопросы использования, хранения дефицитных материалов, правильного использования рабочего времени ремонтного и вспомогательного персонала.

Однако нельзя сказать, что группа народного контроля исчерпала все свои возможности. Польза от нашей работы была бы еще весомей, если бы все народные контролеры проявили побольше инициативы, активности. Особенно пассивными во многих делах были группы народного контроля цеха улавливания (ответственные В. В. Чигинцев, Г. Я. Аникин, Э. В. Потемин), коксового цеха № 2 (председатель В. Г. Литвинов). Но в том, что группы работали слабо, виноваты не только их руководители. Есть в этом, безусловно, и вина партийных организаций, которые мало заботились об активности групп, были недостаточно требовательны к народным контролерам.

Чтобы активизировать деятельность групп партийным организациям цехов нужно пересмотреть свое отношение к этому важному делу, но в первую очередь, конечно, стоит над этим задуматься самим народным контролерам. И особенно сейчас, когда закончились в цеховых группах отчеты и выборы, во время которых вскрыты многие упущения. Их нужно устранять как можно быстрее, по свежим следам и, разумеется, идти дальше, добиваясь, чтобы группа приносила максимальную пользу производству.

Особенно положительно, на мой взгляд, на боевостях групп скажется такая постановка дела, когда каждый народный контролер будет иметь конкретное задание.

Ю. ПИШКИН,
зам. председателя группы народного контроля коксхимического производства.

обитаемой в вузе инженерной специальности. Вряд ли можно считать, что эти люди нанесли какой-то ущерб предприятию. Но есть и такие, которые покинули цех «по собственному желанию» в связи с неудовлетворенностью какими-то сторонами производства и быта. О них и пойдет речь.

По разным причинам оставляют молодые рабочие цех. Для них, в большинстве своем не обремененных пока семьей, главная забота — найти себя, цель в жизни, любимую работу, такую работу, которая приносит бы удовлетворение и радость. В школе им говорят, что молодежь имеет полное право на такие поиски, и они порой «увлекаются» — забывают, что без будней не бывает праздников и всякая земная радость черпается в труде, что они уже не школьники, а взрослые люди, и пора им принести какую-то пользу обществу, членами которого они являются. Запутавшись в самих себе, не успев разобраться в мире своих увлечений до окончания школы, они «бродят по свету» в поисках своей «пристанни» и, если их поиски имеют под собой реальную основу, то относительно скоро находят применение своим силам. Но у некоторых такие поиски затягиваются, и бродят эти некоторые из цеха в цех, или даже переезжают из города в город, сами не зная определенно, чего хотят.

Рабочие руки у нас везде нужны, они знают это, и заняты собой, зачастую не задумываются над тем, насколько они полезны для общества. А польза от них не велика, потому что на новом месте таких юношей

обычно приходится заново учить какой-то рабочей специальности, и только-только предприятие, начало получать от молодого рабочего мало-мальскую отдачу — его снова позвала за собой «синяя птица».

Об этом лучше всех знают сами руководители предприятий, цехов. Но, как это ни странно, принимая на работу очередного «летуна», забывают подчас поговорить с ним начистоту, действительно по-человечески, потратить время на откровенную — с глазу на глаз — беседу и увлечь голубого романтика реальной «земной» перспективой. Странно это потому, что каждый руководитель, наверняка видит прямую пользу для предприятия задерживать у себя молодые кадры, но потратить время на конкретного человека, помочь ему найти место обосноваться на предприятии — недосуг, многие хотят сделать это как-то легко, на ходу.

В цехе КИП и автоматике, скажем, каждого молодого рабочего ждет, казалось бы, интересная работа. Но и здесь не всякий из них задерживается. Несколько лет тому назад, например, в Рудный «сбежала» целая группа молодых рабочих. Совсем не редкость, когда покидают цех выпускники технического училища. Никак нельзя сказать, что в цехе ничего не делается для того, чтобы убедить молодых от опрометчивого шага. Георгий Геннадьевич говорит, что с теми, которые «рвутся куда-то», проводят воспитательную работу все — от начальника участка до начальника цеха, стремятся создать им такие условия, чтобы они могли