

# НУЖЕН ЧЕТКИЙ РИТМ

ИДЕТ СМОТР: «ПРОЦЕНТ, ПОЛПРОЦЕНТА»

Лозунг «процент—полпроцента» стал уже привычным ориентиром в работе для всех производственных коллективов. Где, в чем искать дополнительные резервы роста производительности труда? Чтобы дать толчок творческой инициативе трудящихся, на комбинате объявлен смотр-конкурс по выявлению дополнительных резервов повышения производительности труда. Что показали первые две недели просмотра? Наверное, сделали немало, времени на раскачку ведь нет—смотр завершится первого мая.

В первом обжимном цехе мы попали на сменно-встречное собрание четвертой бригады, где было сделано объявление о назначаемом смотре. Обжимщики хорошо знают, что означает для их цеха повышение производительности труда на один процент: это увеличение годового производства на 73 тысячи тонн. Знают, какие мероприятия позволят коллективу выйти на такой рубеж. Все это отра-

жено и в наглядной агитации.

Ну, а что может и должен сделать каждый на своем рабочем месте? Направить, поддержать инициативу трудящихся и призван смотр.

Конечно, две недели еще не могли дать ощутимых результатов. Оказалось, что результатов пока нет никаких. Нерасторопность обжимщиков можно объяснить и тем, что общекомбинатский штаб по руководству смотром тоже не очень-то спешил с рассылкой циркулярного письма и положения о смотре (на стол начальника цеха В. Ф. Кудимова оно легло лишь пятого марта), бланки предложений и отчетов о ходе смотра кольцевая почта доставила лишь тринадцатого марта, да и то не те. А следовало объявить о предстоящем смотре заранее, дав цехам возможность

хорошо к нему подготовиться.

После получения положения о смотре в обжимном еще почти неделю раскачивались, прежде чем повести о нем речь на рабочих собраниях. Да и как повести? Вряд ли воодушевит трудящихся скороговоркой прочитанный приказ по цеху. На мое недоумение после собрания начальник смены Г. Я. Ефремов развел руками:

— Не хватило времени, затянулось выступление медицинского работника.

Наверное, можно было спланировать собрание иначе. Не состоялся серьезный разговор, нацеливающий рабочих на активное включение в смотр.

А впрочем, о каких резервах можно вести убедительный разговор, если в самом цехе есть все условия для выполнения и перевыполне-

ния плановых заданий. Был бы металл. Здесь не услышишь привычных сетований на «узкие» места, на нехватку рабочих рук. Производственные показатели в цехе высокие, когда первый мартовский устойчиво снабжает цех металлом. Еще в позапрошлом году максимальное производство достигло 7 млн. 407 тыс. тонн. В текущем году коллективу необходимо выдать 7 млн. 421 тыс. тонн продукции, то есть на 20 тысяч тонн увеличить свой лучший результат. Цифра вполне реальная, оборудование имеет такой резервный запас мощности, под силу задание и людям. Но опять же при условии четкого снабжения цеха металлом.

А что на самом деле? До шестого марта у обжимщиков был серьезный задел более чем в восемь тысяч тонн,

потом образовался долг около двух тысяч тонн заготовки.

— Еще бы, если в отдельные смены мы проставляем по полтора—два часа, — говорит начальник смены № 2 В. К. Михайлов. — Беда все та же — нехватка металла.

— В цехе есть все условия для повышения производительности труда, — считает А. Ф. Балашов. — Будет металл — будет выполнение всех показателей, включая рост производительности труда.

Рост этот есть и сейчас. В январе и в прошлом месяце, например, он составил 1,5 процента против планового, в марте ожидается увеличение еще на 0,3 процента. Но вот обжимщики повода для особой радости в этом не видят и уж тем более против того, чтобы их за этот результат отмечали, считают

февраль непоказательным. Резервы роста производительности труда обжимщики ищут. Опробовано и принято к внедрению предложение бригадира слесарей А. М. Гусева, оно позволит сократить на час время перевалки вертикальных валков.

Труженики первого обжимного озабочены тем, чтобы их усилия давали большую отдачу. Рабочая заинтересованность выше, когда цех не лихорадит простоя из-за отсутствия металла. Это и понятно: непрерывный производственный процесс уже сам по себе задает четкий ритм, заставляет быть собранным и организованным. А сбои в ритме расхаживают, притупляют внимание. Отсюда — учащение неполадок, аварий.

Да, четкий рабочий ритм очень нужен обжимщикам. В нем — их основные резервы роста производительности труда. Думается, и смотр, начатый хотя и с опозданием, даст свои положительные результаты.

Л. КОВАЛЕНКО.

Профессиональной ориентации учащихся в цехах комбината уделяют особое внимание. Может быть, поэтому многие выпускники школ стремятся получить именно профессию металлурга, встать лицом к огню. Перед ними не стоит вопрос, в какое училище пойти. «Конечно же в ГПУ № 13 — самое известное училище в Магнитке», — говорят ребята. И шаг за шагом постигают выбранную профессию.

Недавно в училище состоялась встреча с депутатом Верховного Совета СССР, кандидатом в члены ЦК КПСС, директором комбината Л. В. Радюкевичем. Он рассказал учащимся о работе предприятия, ответил на многочисленные вопросы.

Фото Н. Нестеренко.

## КАК ПОМОЧЬ МОЛОДОМУ ИНЖЕНЕРУ?

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Итак, институт позади. Впереди — работа на производстве, в трудовом коллективе. Для студентов дневных отделений это серьезное жизненное испытание: одно дело теория и совсем другое — практика. Доводилось мне встречать и обиженных. «Не для того, — говорят, — мы институт кончали, чтобы у рабочих в подручных ходить».

Чуть-чуть преувеличено, но в принципе верно, все молодые специалисты начинают у нас с рабочих должностей. Я сам несколько лет назад пришел на коксохим после вуза, который, кстати, закончил с «красным» дипломом. Думал, поработаю месяц-другой и перейду в разряд ИТР. Но только в конце прошлого года стал мастером. И лишь сейчас до меня дошло: стань я мастером года два назад, просто бы не справился. Ведь к мастеру современное производство предъявляет очень высокие требования. Такие черты, как политическая зрелость, образованность, компетентность, инициативность, культура — все и перечислить-то трудно — требуются от руководителя любого ранга и от мастера в том числе. А разве может вчерашний выпускник вуза в полной мере обладать всем этим набором качеств? Ответ однозначный — нет.

Высшая школа в результате перегруженности учебных программ не дает практических навыков работы. Получить их — первоочередная задача не только молодых специалистов, пришедших в цехи, но и руководителей производства, которые должны помогать новичку в первые годы работы наверстать упущенное в вузе.

Не так давно мне на глаза попала работа ленинградских социологов, касающаяся проблем адаптации молодого специалиста на производстве. Социологи провели анкетирование среди специалистов-коксохимиков по определению их производственной подготовки. Оценивали

ответы опытные производственники, работники НИИ отрасли и высших учебных заведений. И оказалось, что молодые специалисты не применяют свои знания в области социальной психологии и организаторской деятельности, охраны труда и трудового законодательства, не разбираются в вопросах перспектив отрасли, ее экономики и т. д.

Более половины экспертов считают, что знания в этих областях очень слабые. Они обратили внимание на неумение молодых специалистов активно использовать полученные знания, на полное отсутствие навыков оформления технической документации... Эти же недостатки были характерны и для специалистов с солидным трудовым стажем.

Получается безрадостная картина. Молодого специалиста, как слепого котенка, бросают в водоворот проблем. На сушу он должен выбираться сам, без чьей-либо помощи. В вузе он упустил одно, на производстве — другое, а время-то летит. Вот он уже начальник цеха, а знаний не хватает, ладить с людьми и понимать их он не умеет. Упущенного, увы, не вернуть.

Наши ребята провели небольшое анкетирование в своем производстве. С одной стороны, опрашивали молодых специалистов, с другой — руководителей цехов. Один из вопросов, заданных руководителям, касался стиля руководства. Как известно, здесь проявляется не только характер применяемых методов, но и личностные качества руководителя. Подавляющее большинство специалистов со стажем (75 процентов опрошенных) высказались за авторитарный стиль руководства, то есть такой стиль, когда руководитель сосредоточивает решение всех вопросов в своих руках, мало или совсем не считается с мнением подчиненных, не допускает обсуж-

дения принятых им решений. Но, как видим, даже начальник цеха не застрахован от ошибок. Принимая неверное решение к исполнению, молодой специалист невольно повторит чужие промахи.

Система авторитарного руководства задерживает становление молодых специалистов, служит тормозом в развитии нормального психологического климата в коллективе. По данным нашей анкеты основной трудностью в своей деятельности молодые специалисты называют нехватку практического опыта работы, особенно — работы с людьми. Этому их пока не учат, хотя, конечно, работа в трудовом коллективе и дает кое-какие навыки.

По своему опыту знаю, как сказывается на настроении молодых специалистов отсутствие постоянного места работы, частая сменяемость бригад... Возникает ощущение временности, пропадает желание совершенствоваться своим знаниями и умениями. А ведь раньше было не так. Стажировка на рабочих местах существовала по большинству основных профессий, причем с обязательной сдачей экзаменов. Лишь после этого новичок назначался на должность помощника мастера, через месяц вновь сдавал экзамен по всему технологическому циклу и технике безопасности и только тогда занимал должность мастера.

Вот какой нелегкий, но нужный путь. Хорошо бы вернуться к нему. Это будет полезно и для руководителей производства, и для молодых специалистов. Лишь после прохождения этого пути мы сможем говорить об адаптации новичков, росте их творческого потенциала, повышении коэффициента полезного действия вчерашних выпускников вузов и техникумов.

Ф. ЕРШОВ,  
мастер коксового цеха № 1.



В трудное для бригады время избрали Анатолия Пашенко проформом. В соревновании за последние месяцы коллектив ни разу не поднимал выше третьего места. А бывало, что по вине недисциплинированных рабочих и вовсе «вылетал» из числа соревнующихся. Тут уж не только заработки — честь рабочая задела. Любим подумает: почему, собственно, я должен страдать из-за пьяницы или прогульщика. И, надо отдать должное бригаде, рабочие здесь не молчат, на каждом собрании строго спрашивают с прогульщиками. Никогда не прятался в угол и Пашенко. Хотя и молод, не боялся высказать своего взгляда, все называл своими именами. В последнее время ослабил деятельность актив бригады. Пашенко одним из первых обратил на это внимание коллектива и предложил конкретные меры пассивных переизбрать. Одним словом, принципиальности ему не занимать. Коллективу бригады именно такой профсоюзный вождь и нужен, требовательный, прямолинейный. Поэтому кандидатуру Анатолия Пашенко поддержали единогласно. Его трудовой стаж в цехе эксплуатации железнодорожного транспорта не достиг еще и пяти лет, а уже ходит о нем в коллективе добрая слава, как о знающем специалисте.

## ДОВЕРИЕ

Как-то не привыкли мы давать определение «талантливый» людям, которые не причастны к творчеству «Талантливый» помощник машиниста звучит как-то нескладно. Однако именно талант помогает успешно преодолевать Анатолию многие трудности в его нелегком деле — в этом уверял меня и заместитель начальника района Виктор Андреевич Горбунов.

— Особый дар нужен даже и в такой довольно прозаической работе, как у помощника машиниста, — убеждал он. И приводил множество примеров, когда люди, попавшие в цех случайно, уходили, так и не сумев привыкнуть к работе. Отсюда и вывод: и здесь нужно призвание.

«Странный какой...» — говорили знакомые об Анатолии, когда он после трех курсов оставил институт и пошел работать на железнодорожную дорогу составителем. Отучился он еще пару лет, тоже бы стал работником железнодорожного транспорта, только с дипломом инженера в кармане. А тут такой резкий поворот в жизни.

Два часа довелось мне быть в кабине локомотива, на котором помощником Пашенко. Однако всего минут пятнадцать смог он отвести на разговоры, да и то в пути от

домной печи до миксера мартена. Все же остальное время мне пришлось только успевать следить за ним, как он появлялся то у головы состава, то в его хвосте, как он убежал далеко вперед от поезда и как скрывался где-то за последним лафетом.

Я спросила Анатолия, не жалеет ли, что не стал инженером. На редкость уверенно для молодого человека прозвучал его ответ:

— Я знаю, что нахожусь на своем месте. Понял главное, если человек утром просыпается и ему радостно от мысли, что впереди его ждет работа, значит сумел найти свое, близкое сердцу дело. А учеба я продолжу. Первый этап — освоить профессию машиниста.

Очень важно, кто для человека является авторитетом. У помощника машиниста Анатолия Пашенко это человек, проверенный годами добросовестного, напряженного труда.

Узнала, что недавно Пашенко был премирован за умелые, оперативные действия по предотвращению аварии. В одну из ночных смен, когда очередная цепочка ковшей уже выстроилась в литейном дворе десятой домной печи, обнаружил Анатолий лафет с неисправной буксой. Случись это минутой позже и успей заполнить ковш на неисправном лафете, могла бы случиться беда. И это не единичный случай, когда молодому помощнику машиниста пришлось на деле доказывать преданность званию рабочего человека.

Сегодня на долю профформа бригады Анатолия Пашенко выпали новые сложности: надо поднять бригаду, слотить коллектив, вывести в лучшие. Будет нелегко — это хорошо понимает молодой профформ. Однако не в его характере пасовать перед трудностями.

Т. ГЕРАСИМОВА.