

В ДОКЛАДЕ бюро отчетно-выборному собранию партийной организации маргеновского цеха № 1 и в выступлении коммунистов прослеживалось основное направление — анализ и обсуждение деятельности парторганизации по повышению эффективности производства, качества работы с роста производительности труда. И определялось это не столько достижениями коллектива цеха в отчетном периоде, а он составляет девятнадцать месяцев, сколько сложностью задач, стоящих перед партийной организацией и всем коллективом на завершающем этапе года и старте одиннадцатой пятилетки.

Чтобы справиться с плановым заданием года нынешнего, в оставшиеся четыре месяца надо выплывать около 3,2 миллиона тонн стали. Кроме того, с учетом дополнительного обязательства, принятого в честь XXVI съезда партии, за это же время предстоит выдать еще примерно 20 тысяч тонн сверхплановой стали. Отступать же от обещания — не в традициях маргеновцев первого. Сложна и трудна задача! Да и не любой металл нужен народному хозяйству, а высокого качества, произведенный в соответствии с заказами, с наименьшими затратами. Все это, вместе взятое, неразрывно связано с требованиями уложиться в рамки установленных экономических показателей.

Однако в отчетном периоде, как и в сегодняшние дни, это «вместе взятое» низовыми партийными звеньями и трудовыми коллективами осуществлялось и осуществляется не одинаково успешно.

В отчетном докладе бюро, с которым на собрании выступил секретарь парторганизации И. М. Савинов, по достоинству оценивался вклад коммунистов партгруппы второй бригады. Докладчик не ограни-

чился тем, что упомянул 31 228 тонн сверхпланового металла, произведенного бригадой в отчетном периоде. Он обобщал успех коллектива организаторской работой партийной группы, возглавляемой мастером Н. П. Ильиным. Берет группа прежде всего тем, что в ней качество коммуниста-бойца формируется не декларативно, а в повседневных буднях практической работы.

Коммунистам этой группы, как говорится, до всего есть дело, и они чувствуют себя в ответе за все в коллективе. Передовиком производства А. Б. Ракитский, К. И. Демин, Г. Н.

достижения высоких производственных показателей очень тесно взаимодействуют помощник начальника цеха в смене В. И. Петровичан, партгруппорг Н. П. Ильин, профгруппорг С. М. Денисюк и группкомсорг А. В. Лазарев. Они хорошо дополняют друг друга, между ними установилось завидное взаимопонимание.

Но, как и подобает коммунисту, Н. П. Ильин критически оценивал работу партийной группы, в своем выступлении он говорил о ней, заглядывая в день завтрашний.

— Мы радуемся успеху четвертой бригады, преодолевающей былые отставания,

миналось, за последние два месяца даже вырвалась вперед. Что же помогло ей преодолеть отставание?

Партийное бюро приняло меры к укреплению руководящих кадров бригады и помогло партийной группе повысить ее организующую роль в коллективе. Помощник начальника цеха в смене Н. П. Ермоленко, партгруппорг Р. М. Фрадкин, профгруппорг И. И. Михайлов многое сделали по улучшению организации производства, технологической дисциплины, социалистического соревнования. В этой работе они, конечно же, опира-

ли для улучшения идейно-воспитательной работы. И тут коммунистам надо строго себя спросить: что я могу и что от меня зависит?

В отчетном докладе была выражена надежда, что теперь, когда партгруппами первой и третьей бригады избраны А. М. Соколов и Ю. В. Жильцов, они сумеют поднять коммунистов, а через них и коллективы на преодоление затянувшегося отставания. Только в отчетном периоде долг этих бригад составляет соответственно 4535 и 9394 тонны стали. Они не выполняют государственный план и социа-

сокой ответственности за порученное дело, даже коммунисты. Вот, например, сталевар 34-й печи коммунист Н. С. Ляшко работает никуда, спустя рукава. Он, находясь в смене, может лечь спать, а рядом с ним умищается мастер П. И. Ушнурцев. Разве такие коммунисты могут служить примером и вести за собой людей? К сожалению, на собраниях партгрупп о поведении таких коммунистов остро вопрос не ставился. У нас сейчас новые руководитель смены и партгруппорг Н. Ф. Маркин и Ю. В. Жильцов, и работа бригады начинает выравниваться.

Н. Е. Жуковский сказал, что партийная группа первой бригады не предъявляла должных требований к сталеварам и мастерам за нарушение технологии, выпуск безакзных плавок, слабую организаторскую и воспитательную работу.

Партбюро знало о существенных недостатках в деятельности этих групп и обсуждало их не раз, но тоже не сумело провести в жизнь свои решения и поправить дело. Новый состав бюро, надо полагать, извлечет из этого урок, окажет партгруппам первой и третьей бригад практическую помощь, опираясь на опыт лучших, в сочетании с требовательностью и контролем.

Не оспаривая правильных критических замечаний, высказанных Н. В. Игнатым и Н. Е. Жуковским, следует заметить, что и они, как и другие коммунисты, в равной мере в ответе за дела своих групп и коллективов. Быть непримиримыми к недостаткам, проявлять всегда и во всем активную жизненную позицию — долг всех партийцев. В этом залог повышения боевостности партийных групп, всей организации и дальнейших успехов коллектива цеха.

П. КУЧУМОВ.

Партийная ЖИЗНЬ

Отчеты и выборы в партийных организациях

Определяет активная позиция

Черняев, В. П. Громов и многие другие передают молодежи не только знания и опыт, но и коммунистическую идею, верность делу партии, воспитывают молодые кадры в духе высокой ответственности за порученное дело, умения трудиться на совесть, готовности всегда быть впереди и на самых трудных участках. Доверие и высокая требовательность друг к другу, утвердившиеся среди коммунистов группы, передаются всему коллективу. Поэтому в нем наиболее крепкие трудовая и общественная дисциплина, здоровый морально-политический и нравственный климат. А это — залог устойчивых производственных успехов.

В осуществлении всего комплекса идейно-воспитательной работы, организации социалистического соревнования в коллективе,

— сказал Н. П. Ильин. — В то же время это и нас заставляет пристальнее взглянуть на себя, свои дела и определить, почему мы в последние два месяца несколько отстали от коллектива четвертой. Сейчас наша партийная группа, мобилизуя трудящихся на выполнение плана и социалистических обязательств, достойную встречу XXVI съезда КПСС, делает все, чтобы каждый коммунист был правофланговым в соревновании и непримирим к недостаткам. Последнее еще и тем должно определяться, что в коллективе бригады допущены один прогул и семь попаданий в медицинский вытрезвитель. Не вправде мы успокаиваться тем, что нарушений у нас меньше других.

Несомненные успехи четвертой бригады. В последние три года она уверенно идет за второй — лидером в соревновании. И, как упо-

лись на таких коммунистов, как Н. С. Ушаков, В. С. Свинов, Е. А. Александров, П. А. Чапайкин и других, чья активная жизненная позиция и личный пример служили сплочению коллектива. Именно организаторская работа партгруппы помогла повысить эффективность производства и качество выплавляемой стали.

Однако, как отмечалось на собрании, у коммунистов партийной группы бригады № 4 и их группорг Р. М. Фрадкина не должно быть места благодушию и самоуспокоению. Им еще не удалось добиться крепкой трудовой и общественной дисциплины в коллективе, а значит, и его надежной сплоченности. Его людьми совершенно 3 прогула и 12 нарушений общественного порядка. Следовательно, партийная группа и профсоюзный актив далеко не все сдела-

лиственные обязательства.

Надо надеяться. И в то же время партийному бюро следовало более самокритично подойти к оценке его руководства партийными группами. Не только на отчетно-выборном собрании, но и на других собраниях не раз отмечалось, что партийным группам бригад № 1 и 3 недостает боевостности, их коммунисты не предъявляют требовательности к себе и друг к другу, к нарушителям дисциплины, к инженерно-техническим работникам за слабое участие в воспитании подчиненных. Время шло, а положение не менялось. И вот тут-то следует обратиться к выступлениям сталеваров Н. В. Игнаты и Н. Е. Жуковского.

Первый говорил:

— В нашей третьей бригаде не все сталевары работают инициативно, творчески, с чувством вы-

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Прошло десять лет со дня принятия совместного постановления администрации, партийного, профсоюзного и комсомольского комитетов комбината о дополнительных мерах по улучшению трудовой дисциплины в коллективах цехов нашего завода. Мне как заместителю начальника отдела кадров комбината приходится ежедневно встречаться с рабочими, которые совершили прогул. И сотни проведенных бесед в отделе кадров и на рабочих местах позволяют сделать определенные выводы, понять причины отклонений от норм поведения отдельных групп рабочих, оценить эффективность методов и форм воспитания, которые сложились на комбинате, понять роль руководителя и активиста в этой сложной, многогранной и ответственной работе.

Сначала обратимся к статистике. Как изменились цифры, характеризующие состояние трудовой дисциплины в коллективе, и социальное лицо прогульщика? Попробуем, исходя из этих данных, нарисовать его портрет.

Прежде всего число прогульщиков сократилось с чуть более четырех до двух человек на каждую сотню работающих. Сократилось и число пропущенных рабочих дней на каждого прогульщика в год. Если десять лет назад на каждого из них приходилось 5,2 дня, то сегодня — 3,3 дня. В абсолютных цифрах эти потери составили раньше более 13 тысяч человеко-дней, сейчас

— около 4 тысяч в год. Пропульщик повзрослел. В 1970 году его средний возраст составлял 23 года, сегодня — 32. Цифра эта убедительно подтверждает мысль, что сегодня нельзя традиционно кивать на молодежь и жаловаться, будто по ее вине трудовая дисциплина пока остается неудовлетворительной.

Средний стаж работы прогульщика изменился несущественно. Как и прежде, в их числе большая часть с небольшим стажем работы на комбинате, однако и он возрос с 3,4 до 3,7 года.

Изменение есть, но неизменно одно — количество прогулов, связанных с пьянством — 51,3 процента. Каждый третий из этих прогульщиков оценивается мастерами, как недобросовестный работник. 60 процентов из этого числа не проработали на комбинате и трех лет. Около половины прогульщиков безразлично относятся к коллективу. 82,3 процента прогульщиков имеют семьи, либо живут в семьях, в которых есть оба родителя, однако среди этих семей 68 процентов после посещения и изучения обстановки в них оцениваются как неблагополучные. Портрет, как мы видим, изменяется однобоко.

Что же обусловило в целом положительные изменения в состоянии трудовой дисциплины на комбинате за десятилетний пери-

од? Прежде всего, необходимо отметить, что приняты дополнительные меры в укреплении трудовой дисциплины оправдало себя.

Большинство руководителей всех звеньев управления почувствовали необходимость создания системы воспитательной работы в коллективе. Системы различные, в них — традиции коллективов, особенности сложившегося стиля работы руководителей. Но для всех систем характерны два момента, это — подкрепление к работе по укреплению трудовой дисциплины всего коллектива и повышение чувства ответственности за состояние дисциплины каждого инженерно-технического работника цеха.

Сегодня наиболее ярко это проявляется в цехе ремонта металлургических печей № 1, ЛПЦ № 5. Многие руководители взяли на себя, например, начальник цеха пути железнодорожного транспорта Д. М. Сызык, начальник доменного цеха Г. П. Лежнев и другие.

Руководители сделали главный вывод: применены только жестких дисциплинарных мер, воспитание рублем — авторитарным методом работы в укреплении трудовой дисциплины — малоэффективны. Приведен в действие мощный механизм общественного мнения, в воспитательную работу включи-

лись инженерно-технические работники и активисты. Главные специалисты, заместители начальников цехов, начальники смен прежде имели частую общее представление о работе с коллективом, сегодня эта область управления производством органически вошла в стиль их работы.

После выхода нового кодекса трудового законодательства возрос авторитет общественных организаций в укреплении трудовой дисциплины, в то время как прежде они были зачастую просто советчиками. К сожалению, не все руководители цехов используют эту статью КЗОТа РСФСР. Играет положительную роль правовое воспитание, а также проведение трудящихся через лекционную пропаганду.

Решающую роль в улучшении трудовой дисциплины имеет подъем культурно-технического и общеобразовательного уровня трудящихся. Сегодня средний уровень образования коллектива приближается к 10 классам, а молодых рабочих уже составляет 10,4 класса. Особенно заметно изменилась молодежь, прибывающая из базовых СГПТУ, которые в последние годы выпускают на комбинат высококвалифицированных рабочих со средним образованием, тогда как прежде большая часть приходила к нам с восьмилетним и даже без такового.

Не во всех коллективах сумели перестроиться на работу с таким грамотным пополнением, но положение исправляется. Руководители и активисты сегодня понимают, что уровень образования не всегда равен уровню культуры и нравственного воспитания. И ликвидировать эту диспропорцию, которая еще характерна для нынешних выпускников училищ, является своевременной: еще по инициативе бывшего директора комбината Д. П. Галкина качественно изменилась шефская работа в школах и училищах, была заново перестроена система профориентации и трудового воспитания школьников и учащихся базовых училищ.

Прогул, попадание в медвытрезвитель, совершение мелкого хулиганства — это отклонение от нормы поведения в коллективе и в обществе. А когда человек способен на эти отклонения? Почему рабочий приходит на работу пьяным? Точнее не почему, а в какой коллектив рабочий может прийти пьяным, не подготовленным к работе? Понятно, что в тот, где его прощали прежде, где терпеливо относились к разному рода нарушениям трудовой дисциплины.

Общий недостаток в работе по укреплению трудовой дисциплины сегодня — это слабая профилактическая работа. Мы все дружно начинаем воспитывать

тех, кто уже совершил прогул, либо на кого пришло сообщение о совершенном проступке в быту. Но зачастую терпимо относимся к тем, кто постепенно идет к проступку, кто скатывается к прогулу, пьянству.

Профилактическая работа не из приятных: вроде бы повода нет поговорить с человеком, руководителем и активистам общественных организаций не хватает порой времени и терпения разобраться в жизни человека.

Когда эта статья была уже написана, ко мне зашел в связи с уходом на пенсию работник коксохимического производства Горичев Михаил Петрович. Тридцать два года проработал он в одном и том же цехе. Я задал ему вопрос: «Что изменилось в вашем коллективе за этот период, почему, по-вашему, ослабла трудовая дисциплина?». Два момента отметил кадровый рабочий: сейчас молодежь прежде всего думает о зарплате, а потом о работе; и второе: сравнивая мастеров старой закалки и нынешних, можно сказать, что у первых слово было весомее, была выше требовательность, строже контроль за исполнением и поведением рабочих.

В ответе ветерана сформулированы серьезные проблемы нравственного воспитания, воспитания активной жизненной позиции каждого члена коллектива, руководителя: ответственность всех за каждого.

В. КАКОНИН,
зам. начальника отдела кадров комбината.