



На комбинате трудится много комсомольско-молодежных бригад, которыми руководят опытные работники. Перенимая передовые методы труда и опыт старейших тружеников производства, молодежные коллективы добиваются успехов в труде и в социалистическом соревновании. Одним из таких молодежных коллективов является звено эмалировщиков ПТНП, которым руководит Н. Г. Кандаурова. Этот коллектив в соревновании достиг высоких показателей и завоевал право носить имя 60-летия ВЛКСМ.

На снимке: Т. Соловьева, Н. Антипова, Н. Г. Кандаурова, Н. Костылева, Н. Манатова, Е. Павлова, С. Биккужина.

Фото Н. Нестеренко.

РАБОТАТЬ БЕЗ ОТСТАЮЩИХ — ТРЕБОВАНИЕ ВРЕМЕНИ

области делается по улучшению работы с кадрами на самых отстающих предприятиях.

Партийными комитетами много сделано по организации подготовки и переподготовки кадров. В области созданы высшие экономические курсы, на которых ежегодно обучается примерно 1700 руководящих работников. Для директоров предприятий, их заместителей организованы курсы по научным основам управления производством. Учеба заканчивается, как правило, защитой реферата на практическую тему. Наряду с изучением теоретического материала директора заводов обязательно проходят стажировку на передовых предприятиях.

Плановые и экономические службы предприятий укрепились квалифицированными работниками. В них число дипломированных специалистов за последние семь лет возросло в 1,7 раза.

Пристальное внимание уделяется работе с кадрами среднего звена, особенно с мастерами. В области пересмотрены условия соревнования мастеров.

Коллективы предприятий в десятый пятилетке активно развернули соревнование за повышение эффективности и качества. Ускоряются темпы технического прогресса. Этому способствует то, что в Ростовской области более 80 процентов предприятий по примеру свердловчан разработали и осуществляют планы технического перевооружения и реконструкции. В технико-экономических советах при партийных комитетах дополнительно образованы секции по координации деятельности научно-исследовательских, конструкторских учреждений и научно-технических обществ, секции механизации и автоматизации ручного труда, экономики металла и некоторые другие.

Более плодотворно стали работать над задачами роста эффективности производства городские советы директоров, главных инженеров и главных экономистов.

Возросло партийное влияние на укрепление связей науки с производством. Производственники и ученые Дона действуют совместно по единому плану, охватывающему наиболее актуальные проблемы.

В результате только за два года текущей пятилетки за счет реконструкции объем производства увеличился на 40 миллионов рублей. В настоящее время 70 процентов капитальных вложений направляется на реконструкцию и техническое перевооружение.

Немало предприятий успешно решают задачу механизации вспомогательных работ, ликвидации тяжелого ручного труда. Привлекает внимание опыт Та-

ганрогского металлургического завода. За последние четыре года при значительном росте выпуска продукции на этом предприятии от тяжелого труда освобождено более двух тысяч рабочих, производительность труда возросла почти на 38 процентов.

Однако проблема резкого сокращения ручного труда остается весьма острой. Пока почти половина рабочих занята на вспомогательных работах, каждый третий — ручным трудом.

Не менее важно ускорить рост фондоотдачи. Областная партийная организация направляет инициативу трудящихся на высокоэффективное использование оборудования.

Борьба за выполнение планов неразрывно связана с более эффективным использованием рабочего времени. В связи с этим в области развернуто соревнование под девизом: «Каждой минуте — рабочий счет».

В ходе внедрения системы «Работать без отстающих» пришлось решать немало сложных проблем, вводить много нового, неизвестного ранее. Например, как сделать, чтобы ежедневно каждый рабочий четко знал задание, а в конце смены — результат своего труда, чтобы высокопроизводительно трудились все бригады, все рабочие? Это оказалось нелегким делом. Пришлось перестроить работу планово-экономических служб, переводить цехи, участки на планирование по нормативной стоимости обработки.

Более предметно был организован контроль за выполнением заданий внутрипроизводственными коллективами. Определены сроки и порядок информации парткомов и райкомов об их работе. Вошли в практику отчеты хозяйственных руководителей в партийных комитетах и первичных парторганизациях о причинах невыполнения планов и заданий производственными звеньями. Показательно, что таких отчетов становится все меньше и меньше.

Формы и методы организации соревнования за работу без отстающих не являются чем-то застывшим, они постоянно совершенствуются. В частности, появились посты предупреждения отставания, в которые входят рабочие, специалисты, народные контролеры. Их задача — вовремя выявить симптомы отставания и предупредить его. Таких постов сейчас на предприятиях Ростова более четырехсот. Они зарекомендовали себя хорошими помощниками партийных организаций в борьбе за успешную работу каждого производственного звена.

Практика подтверждает, что соревнование за работу без отстающих во всей области стало жизненной потребностью каждого коллектива, каждой партийной организации, что это не дань моде, а необходимая форма нашей работы, дающая

большой эффект.

Подтверждением этому служат следующие факты. Если раньше в Ростове ежемесячно от тридцати до пятидесяти цехов из 348, 50—60 участков из 1354, до сотни бригад из 2660, две с половиной — три тысячи рабочих не справлялись с заданиями, то по итогам десяти месяцев этого года отстали два цеха и семнадцать рабочих. Все предприятия выполнили планы по реализации продукции, росту производительности труда, внедрению новой техники, себестоимости и номенклатуре. Лишь одно предприятие не справилось с планом по прибыли. Обеспечено выполнение директивных заданий по темпам увеличения объемов производства и повышению производительности труда.

Но есть еще и немало нерешенных проблем у областной партийной организации. Еще не обеспечена высокая исполнительская дисциплина во всех звеньях хозяйственного механизма. Это проявляется прежде всего в неритмичности работы отдельных предприятий. Еще нередко до сорока процентов месячной продукции сдается в последнюю декаду, а отсюда и нарушения договорных сроков. Не добились в области пока и такого положения, чтобы все предприятия устойчиво выполняли установленные задания по снижению себестоимости, получению прибыли, качеству продукции. Недостаточна действенность соревнования за работу без отстающих в строительстве.

По решению ЦК КПСС 10—11 октября в Ростове-на-Дону проходил Всесоюзный семинар, посвященный изучению и дальнейшему распространению опыта Ростовской области. В его работе участвовали секретари и зав. отделами ЦК КПСС, ЦК союзных республик, крайкомов, обкомов, горкомов, парткомов предприятий, работники министерств и ведомств.

Челябинский обком КПСС провел на эту тему семинар партийных, хозяйственных, профсоюзных работников. Принято решение внедрить Ростовскую систему в нашей области с 1 января 1979 года. За оставшиеся полтора месяца нам предстоит провести большую организаторскую работу по всем подразделениям комбината, разъяснить суть системы «Работать без отстающих» каждому трудящемуся. Нужно пересмотреть оперативные планы, задания, нормы, системы учета работы бригады, агрегата, каждого рабочего с точки зрения возможности ежедневного, еженедельного анализа результатов, выявления причин отставания.

Предстоит организовать разбор отстающих на партийных, профсоюзных, комсомольских группах, партбюро, цехкомах, бюро ВЛКСМ. Одним словом, поднять на более высокий уровень все те элементы работы, которые у нас уже имеются, внедрить то из Ростовской системы, чего у нас пока нет, чтобы добиться ритмичного выполнения норм и заданий на каждом рабочем месте, каждом производственном участке.

♦ О товарищах по труду

ДОВЕРИЕ ЛЮДЕЙ

Шло отчетно-выборное профсоюзное собрание одной из бригад цеха механизации № 1. С отчетом о работе профсоюзной группы выступила профгруппорг бригады Галина Ивановна Чиченкова. Недаром она выступала уверенно, и даже с видимым удовольствием: ей было что сказать. Бригада, в которой она уже более десяти лет является бессменным профгруппоргом, в третьем году десятой пятилетки в течение девяти месяцев шесть раз завоевывала первенство во внутрицеховом социалистическом соревновании. И начальнику смены Анатолию Тихоновичу Русакову в организации высокопроизводительного труда постоянную и действенную помощь оказывает профсоюзный актив бригады во главе с Галиной Ивановной. «В бригаде на протяжении длительного времени нет нарушений производственной дисциплины. Главная заслуга в этом профсоюзного актива. На высоте в бригаде и культурно-массовая работа: никто в цехе не выезжает чаще коллективно на отдых за город. В коллективе никогда не забудут навестить заболевшего работника, поздравить товарища по труду с днем рождения или другим личным праздником. Так поставила деятельность профгруппы бригады Г. И. Чиченкова».

Трудовой стаж Галины Ивановны исчисляется уже более чем двумя десятками лет. В 1957 году после окончания средней школы она пришла на комбинат, зарешившись овладеть специальностью токаря. Нужно сказать, что овладеть специальностью токаря, стать квалифицированным рабочим двадцать лет назад было куда сложнее, чем теперь. В наши дни профессиональные училища дают будущим работникам не только все необходимые теоретические знания, но и практические навыки. На производство сейчас из училища приходит, по существу, готовый работник, для которого самое сложное — знакомство с производством, привыкание к рабочей атмосфере, к избранному им делу, и первые шаги в достижении мастерства — пройденный этап. Галине на протяжении шести месяцев, когда она была учеником не в светлых мастерских и классах училища совместно с товарищами, а в цехе, во многом самостоятельно пришлось становиться настоящей работницей. Делу, конечно, ее учили, и учили благожелательно и терпеливо. Но ведь гораздо труднее научиться чувствовать себя работницей в полном смысле слова, перебороть в себе остатки детской беспечности, воспитать в се-

бе ответственность, настойчивость, дисциплинированность. И с этой задачей Галина справилась.

Когда приучишь себя к добросовестности в овладении избранном делом, то после победы, после того, как достигнешь избранных высот, обязательно захочется двигаться еще дальше, познать еще больше. Так было и с Галиной. Стала работать самостоятельно — казалось бы: чего же еще? Желание исполнилось, она — токарь. Впрочем, Галия видела и свою слабость. Стало ясно, что она не справлялась со сменным заданием, был иногда и брак в работе. Чтобы изжить все это, Галия поступает в школу мастеров.

Результаты ее работы после окончания школы убедили всех, и в первую очередь саму Галину Ивановну: шаг был сделан верный. Она теперь легко справлялась со сменным заданием, а брак в ее работе стал крайне редким. Прошло еще несколько лет, и для Галины Ивановны стало привычным перекрывать месячное задание на десять, пятнадцать, а то и двадцать процентов. Да, теперь она была настоящим мастером своего дела и вполне заслуженно прикрепляла к груди в дни торжеств и праздников орден Трудового Красного Знамени, которого Галина Ивановна была удостоена за ударный труд в восьмой пятилетке.

Человек редко развивается в одном направлении. Если уж растет — то и в деле, и в понимании людей, и вместе с этим растет в нем ответственность за порученное дело. В 1965 году Галина Ивановна стала коммунистом. А недавно ее избрали в партийное бюро цеха. Оформление протоколов партийных собраний и проведение профсоюзных собраний, визиты к работникам цеха на дом, организация общественных мероприятий — все делает Галина Ивановна как нельзя более добросовестно, во все вкладывает душу. Работая рядом привыкли, что Чиченкова к любому делу относится с наибольшей ответственностью. Поэтому, если нужно, к примеру, заменить бригадира — поручают это Галине Ивановне. И она ни разу не обманула доверия товарищей по работе.

...В конце собрания, когда пришлось время выбирать профгруппорга на будущий год, у членов бригады не было сомнений. Профсоюзную группу бригады опять возглавила токарь, коммунист Галина Ивановна Чиченкова.

А. ДВОРЯНИКОВ,
слесарь цеха механизации № 1.

НАМ ОТВЕЧАЮТ

«Опыт, резервы»

В газете была опубликована статья под заголовком «Опыт, резервы». В ней в частности говорилось, что коллектив ЛПЦ № 2, наряду с другими цехами, не укладывается в установленные нормы для производства грузовых операций. Могу ответить вот что: за первое полугодие 1978 года по основным тупикам цеха отгружено и разгружено 12 382 п/вагона — экономия составила 15 352 в/часов, перепростой 7848 в/часов, в среднем экономия составляет 36 минут на каждый вагон. Перепростой вагонов допущен в основном при разгрузке грузов, посту-

пающих в цех, в частности технических масел, из-за недостаточной емкости. Перепростой допущен по вине цеха, так как осуществляют такие капитальные работы, как постройка дополнительных емкостей для масла и удлинение 11-го тупика и установка вагон-весов, цех своими силами осуществить не может.

На все эти работы выданы задания проектного отдела, они находятся в стадии разработки. Коллектив цеха приложит все усилия для изыскания внутренних резервов по более эффективному использованию вагонов под грузовыми операциями.

И. КОЖЕВНИКОВ,
и. о. секретаря парт-организации ЛПЦ № 2.

Окончание.
Начало на 1-й стр.