ПОВСЕДНЕВНО УЧИТЬ И ВОСПИТЫВАТЬ КАДРЫ

В духе требований времени

С партийного актива комбината

Состоялся партийный актив комбината. Обсуждался один — давно назревший вопрос — о работе с кадрами, о том, как выполняется решение четвертого пленума Челябинского обкома КПСС.

Наша партия, руководствуясь указаниями В. И. Ленина, всегда придавала и придает исключительное внимание правильному подбору, расстановке и воспитанию кадров. Партия учит, — сказал в своем докладе заместитель директора комбината В. М. Киселев, — давать оценку работоспособности наших кадров не по красивым речам и заверениям, а по практическим делам. Рассматривая в этом свете работу комбината в минувшем году, нельзя не дать удовлетворительной оценки деятельности руководящих работников, армии инженеров и техников, всех металлургов. Государственный план по выпуску валовой продукции перевыполнен, введены в строй и работают на коммунизм новые мощности.

В 1965 году, последнем году семилетки, перед коллективом металлургов стоят еще более сложные задачи: увеличение выпуска стали, подготовка железорудного сырья, сокращение затрат ручного труда в прокатных цехах, резкое повышение качества выпускаемой продукции. Всем этим и вызвана постановка вопроса о работе с кадрами.

В огромном коллективе комбината трудятся тысячи инженеров и техников, их количество непрерывно увеличивается, многие металлурги учатся, повышают свои знания. Вместе с тем и сегодня на должностях инженеров и техников имеется немало практиков, с начальным образованием.

— В ближайшие 2—3 года, — сказал заместитель директора комбината т. Киселев, — мы должны быть готовыми к замене значительного количества практиков дипломированными специалистами, так как одни будут выбывать на заслуженный отдых, а другим трудно будет справляться с обязанностями инженерно-технического работника.

В интересах дела на все новые инженерно-технические должности должны выдвигаться дипломированные специалисты. В этой связи докладчик напомнил слова В. И. Ленина. «Чтобы управлять, нужно быть компетентным, нужно полностью и до точности знать все условия производства, нужно знать технику этого производства на ее современной высоте, нужно иметь известное научное образование».

У нас же нередки случаи, когда при наличии дипломированных специалистов, на инженерно-технические должности представляют практиков. Такое положение объясняется нежеланием руководителей цехов и секретарей партийных организаций «повозиться» с молодыми специалистами.

За последнее время на комбинате стало правилом, при котором все продвижение по работе производится только с ведома и при участии партийных и профсоюзных организаций. Это обеспечивает более внимательный подход к подбору и расстановке кадров. Но и тут еще немало недостатков.

В тесной связи с инженерными кадрами находится состояние новой техники, совершенствование производства. Здесь инженеры-металлурги сделали многое, но часто наши инженеры занимаются не свойственным им делом. Многие руководящие работники разменяются на мелочах, не занимаются творческим трудом. И тут часто не их вина. Заедает, как говорят, текучка.

— Да, надо готовить кадры, воспитывать, учить, приобщать молодых специалистов к инженерному труду, учить мыслить, искать, но и самим нам, — говорит начальник мартеновского цеха № 3 т. Овчинников, — иногда нет времени подумать, внижнуть в производство по-инженерному.

Выступающий приводит данные самофотографирования рабочего времени. 40 процентов такого времени — в цехе, а остальное — совещания, заседания, собрания.

О вредной заседательской суете говорил и коммунист Еременко. Огромные средства тратит наша страна на подготовку кадров — инженеров, техников. А коли сделаны затраты — нужна отдача. Инженеры должны совершенствовать производство, думать, предлагать новые отвечающие духу времени решения. А чем заняты многие наши инженеры? Разбором бумаг, часто ненужных, просиживают на совещаниях. Три вечера подряд почти в одном составе мы находимся в этом зале центральной заводской лаборатории, воспитываем сами себя, для работы же с трудящимися времени не остается. А ведь именно работа с людьми, говорит т. Еременко, — наша первейшая обязанность.

О подготовке кадров, о нуждах трамвайщиков говорил коммунист т. Катышев. В трамвайном цехе почти нет инженеров и техников. Многие, конечно, учатся, люди растут, но их рост не всегда стимулируется. На самом деле. Человек хорошо работает и учится — ему присваивается 7-й разряд, он получает 115 рублей, потом его ставят бригадиром. Получает 130 рублей, наконец заканчивает техникум, его ставят мастером и он получает... сто рублей. С таким «порядком» пора кончать.

О подготовке кадров металлургов рассказал активу ректор горно-металлургического института т. Скороходов, о совершенствовании инженерно-технических кадров в цехах говорил директор комбината т. Воронов. Окончив институт, молодой человек должен пройти практику на рабочих местах. И прямая обязанность начальника цеха внимательно следить за ростом молодого специалиста — помогать, растить, воспитывать. Недопустимы такие явления, когда о молодом специалисте вспоминают лишь тогда, когда тот собирается уходить из цеха.

Вниманием и заботой начальника цеха должен пользоваться каждый рабочий. Инженер, начальник ли он цеха, участка, мастер ли — он не только творец нового в технике, он воспитатель, — сказал секретарь парткома т. Пивоваров, — с такой меркой подходим мы к оценке работы инженерных кадров. Они должны быть на высоте требований времени.

Участники собрания актива по обсужденному вопросу приняли развернутое решение.

Больше внимания молодежи

Ежегодно в котельно-ремонтный цех вливается пополнение из профессионально-технических училищ. Народ это, как правило, еще совсем молодой, не имеющий за плечами опыта, не умеющий по-настоящему соблюдать правила техники безопасности, трудовую дисциплину.

Сейчас в цехе 80 молодых рабочих выпускников училища, в основном, слесари-монтажники, котельщики, электросварщики, газорезчики. Многие из них, как мы называем, бывают «трудными», и, чтобы их поставить на правильный путь, требуется много усилий от общественных организаций и всего коллектива.

Большую работу в этом деле проводит общественная комиссия по кадрам. Всех молодых рабочих распределяют по бригадам. Если есть особо «трудные» с ними ведется индивидуальная работа.

Газосварщик Валерий Штаркин пришел в цех с незавидной характеристикой. За короткое время он успел сменить несколько мест. При приеме на работу к нам с ним договорились, что он будет трудиться добросовестно и выполнять все правила внутреннего распорядка цеха. Но скоро Валерий показал себя: делал прогулы, не приносил домой заработанные деньги. Пришлось взять его под особый контроль. Даже деньги ему самому не доверяли получать. Тем временем убеждали его, чтобы пошел учиться в школу рабочей молодежи. Он стал учиться. Валерий уже привык, что зарплату получать ему не доверяют и в день получки сам приносил расчетную книжку мастеру.

— Ты уже стал другим и мы тебе верим, — сказали ему.

Он стал получать деньги сам, но из поля зрения его не выпускали. После получки кто-нибудь из товарищей по работе шел к нему на квартиру, чтобы узнать все ли деньги он отдает родителям.

Это только один факт индивидуальной работы с молодежью. В первое время для молодежи организуются производственно-технические курсы, школы передового опыта, тем самым им предоставляется широкая возможность повысить свою квалификацию. Бывшие выпускники школы ФЗО Иван Пошевеля, Василий Хасанов в настоящее время работают бригадирами.

Общественная комиссия по кадрам стремится к тому, чтобы молодежь, прибывшая из училища, нашла свое место именно в нашем цехе.

О. СОЙХЕР,
председатель общественной комиссии по кадрам КРЦ.

Общественные комиссии действуют

После XXII съезда КПСС на комбинате все больше стали проявляться общественные начала в работе.

Наряду с другими формами общественной деятельности трудящихся в цехах комбината были созданы общественные комиссии по кадрам, основными задачами которых является активное участие в подборе, воспитании рабочих, ликвидации текучести кадров. Всего на комбинате создано 75 таких комиссий, в них принимают участие более 500 человек.

Начало этому важному делу, как известно, было положено в основном механическом. В декабре 1962 года по инициативе партбюро, цехкома, комсомольской организации, при активном участии мастеров и старых рабочих цеха была создана цеховая общественная комиссия по кадрам. В нее вошли 9 авторитетных товарищей. Все они имеют большой жизненный опыт, производственный стаж и являются большими патриотами своего цеха. Было широко оповещено о создании и составе этой комиссии, когда можно обращаться к членам комиссии с устными и письменными заявлениями.

И вот комиссия по кадрам начала действовать. Со всеми вновь поступающими на работу, члены комиссии обязательно проводят подробные беседы, интересуются человеком, его целями, планами, мыслями, рассказывают ему о цехе, его традициях. Если это молодой человек без специальности и поступает к ним учеником, члены комиссии высказывают мнение к какому опытному токарю или рабочему другой специальности его прикрепить, чтобы он быстрее и лучше освоил работу, высказывают рекомендации по вопросам дальнейшей учебы рабочего.

Краткие данные о проведенной беседе, высказанные рекомендации секретарь комиссии заносит на отдельный листок, который вкладывается в личное дело вновь поступившего. А через 1—2 месяца обязательно назначается ему повторная встреча с членами комиссии, где проверяется, как у него идут дела, как он выполняет данные ему рекомендации и советы, какая нужна ему дополнительная помощь.

В основном механическом цехе дело поставлено так (сейчас это делается и в других цехах): начальник цеха все заявления, поданные рабочими на увольнение по собственному желанию, направляет в общественную комиссию по кадрам. Она подробно выясняет причины подачи заявления, если необходимо — принимает такие меры, которые способствуют изменению решения рабочего. Это уменьшило текучесть кадров.

Результаты работы комиссий в разных цехах различны, но они положительны. Заметны результаты по одному из главных вопросов деятельности комиссий — сохранение контингента рабочих. Например, в коксохимическом производстве, основном механическом, котельно-ремонтном и первом мартеновском цехах число уволившихся по собственному желанию уменьшилось от 25 до 40 процентов в 1963 и 1964 годах.

В основном механическом в 1964 году было подано 160 заявлений на увольнение. После беседы на комиссии 23 рабочих взяли заявления обратно. В чугунолитейном более половины из тех, кто хотел уволиться, остались работать.

В целом по комбинату в 1963 и 1964 годах около 600 человек квалифицированных рабочих взяли свои заявления обратно и остались работать на прежних местах, ибо цеховыми комиссиями были устранены причины, вызвавшие подачу заявлений.

Эта сторона деятельности комиссий очень важна, ее и дальше надо всячески улучшать. Ведь много квалифицированных с большим стажем рабочих было сохранено для комбината, которых хватило бы для укомплектования штата целого цеха.

В настоящее время во всех цехах организованы такие комиссии. Они объединяют большую группу передовиков производства, партийных и беспартийных активистов.

Продолжающаяся активизация деятельности комиссий, накопленный ими опыт, тесный контакт и совместная деятельность с другими цеховыми общественными организациями и командирами производства сказались и в том, что в целом на комбинате в 1964 году, по сравнению с 1963 годом, уменьшилась текучесть кадров и несколько улучшилась трудовая дисциплина. Но это не должно нас успокаивать, так как здесь всем организациям и всему коллективу предстоит много потрудиться и многое сделать в борьбе за звание комбината коммунистического труда.

В мае 1963 года президиум профкома утвердил общекомбинатскую общественную комиссию по кадрам, которая призвана координировать работу цеховых комиссий, оказывать им помощь. Руководить этой комиссией поручено активному общественнику, главному сталеплавильщику А. Г. Трифонову.

Общекомбинатская комиссия по кадрам один-два раза в квартал собирается на заседания для обсуждения различных вопросов: слушает председателей цеховых комиссий о воспитании и повышении общеобразовательного уровня молодых рабочих и выпускников профтехучилищ.

С целью создания условий для обмена мнениями, обмена опытом работы, оказания помощи в работе на комбинате второй год работает заводской семинар председателей цеховых общественных комиссий по кадрам. На этих семинарах их председатели слушают лекции, получают необходимые юридические консультации, ответы на возникающие вопросы.

Сейчас на комбинате разработан и действует новый порядок приема и увольнения рабочих. Этим порядком предусмотрено, что начальник цеха и члены общественных комиссий по кадрам беседуют с каждым поступающим в цех рабочим, а затем направляют его к тому мастеру, бригадиру или начальнику участка, где ему предстоит работать. А этот командир производства приглашает новичка на сменно-встречное собрание, где с ним знакомится вся бригада. Когда коллектив выскажет свое мнение, начальник цеха принимает окончательное решение и отдел кадров оформит новичка на работу. Новый порядок приема и увольнения во много раз повышает ответственность рабочего перед коллективом, а коллектива за этого рабочего.

Опыт широкого привлечения общественности к работе с кадрами уже есть, но он пока еще небольшой. В дальнейшем его нужно развивать, совершенствовать, выявлять все лучшее, что будет появляться в цехах, быстрее это новое подхватывать, внедрять в практику.

Б. АВЕРИН,
секретарь общезаводской общественной комиссии по кадрам.