



Успешно несет трудовую вахту коллектив формовщиков участка мелкого литья фасонно-чугунолитейного цеха, выполняющий заказы досрочно и высококачественно.

НА СНИМКЕ: группа передовых тружеников участка (слева направо): Николай Ильич СЕВАСТЬЯНОВ, Григорий Петрович БУТЯКОВ, Анна Ефимовна БОГАТЫРЕВА и Надежда Николаевна ПАРФЕНОВА.

Фото Н. Нестеренко.

ТРИ ВОПРОСА МОЛОДЫМ

1. Каков твой вклад на ленинской трудовой вахте?
2. Рабочая смена закончилась. Чем живешь потом?
3. Что в твоих планах на юбилейный год?

Отвечает учащийся ГПТУ № 13 Геннадий БУРАК.

У НАС главное все — и учеба, и практика. Кроме дисциплин, связанных с будущей специальностью (после окончания училища я буду работать оператором), нам преподают и общеобразовательные, из курса средней школы. Через год вместе со свидетельством о присвоении специальности оператора мы получим и свидетельство об окончании средней школы.

Нравится мне работа оператора. На практику в третий листопроткатный цех хожу с удовольствием. Иногда доверяют управлять агрегатом самостоятельно.

В начале этого учебного года мы самостоятельно обслуживали агрегат резки. Замечаний тогда я никаких не получал. Агрегат резки не очень сложен, и им управлять мы уже научились.

В О-ПЕРВЫХ, занимаюсь, готовлюсь к очередным урокам. Увлекаюсь спортом. Второй год хожу в лыжную секцию. У меня первый разряд по лыжам. Но это зимой. А летом — легкая атлетика. Сейчас начал сезон, занятия в секции очень напряженные, каждый день.

По выходным вместе с другими комсомольцами я дежурю в многолюдных районах города. Наша задача — помогать милиции в борьбе с преступниками.

О ЧЕНЬ хочется самостоятельно управлять агрегатом обезжиривания. Вот тогда, мне кажется, я почувствую себя настоящим рабочим. На третьем курсе, может быть, нам и доверят этот агрегат.

Приближающийся летние каникулы мы хотим провести вместе, всей группой. Будет ли это поход, или же поездка по каким-то местам, я еще не знаю. Очень хотелось бы побывать в Ленинграде.

В. КУЧЕР.

ПРИ беглом ознакомлении с работой БРИЗа основного механического цеха впечатление складывается в целом хорошее.

За три месяца этого года здесь подано свыше восьмидесяти рационализаторских предложений, из которых реализовано шестьдесят пять с экономическим эффектом 13,5 тысячи рублей. Это неплохо, если иметь в виду, что за год коллективу предстоит за счет внедрения предложений сэкономить 50 тысяч рублей. Срывов по техническому творчеству не наблюдалось. Есть в цехе толковые, признанные и всеми уважаемые рационализаторы: Иван Филиппович Малтыс, слесарь по ремонту оборудования, мастер слесарного отделения Борис Андреевич Сиягин, электрик Аркадий Николаевич Кузнецов и многие другие. Словом, впечатления неплохие. При беглом ознакомлении.

Но случай — письмо в редакцию, за ним — многочисленные беседы с рабочими — заставили меня пристальнее взглянуть на работу цехового БРИЗа. Оценить ее точнее, объективнее.

Работает в цехе Иван Яковлевич Савинков, шлифовщик третьего станочного отделения. Коммунист. Свой рабочий долг видит в том, чтобы в течение года как минимум два-три предложения разработать и подать в БРИЗ. Однако подать предложение, оказывается, куда проще, чем осуществить его. Словно пощучему велению оно может очутиться в долгом ящике, а новатор — в положении человека, страдающего от своей собственной активности. Иван Яковлевич не сетует на невнимательность и небрежность руководителей цеха в этом важном деле. Напротив, они тоже просят подавать предложения, даже настаивают на этом.

Ивана Яковлевича беспокоит другое. В течение года, с момента подачи предложения, он не знает, кто же должен внедрять то, что он предложил. Да и сейчас, как он утверждает, до ясности еще далеко. Рабочие о БРИЗе

говорят: «Полгода циркулем могут проводить — толку никакого». А ведь предложения, принятые БРИЗом, как правило, дают экономию, улучшают качество труда, повышают его производительность. Поэтому необходима четкая, заранее спланированная, обдуманная система работы БРИЗа, чего, к сожалению, как раз не наблюдается.

Старожилы помнят былые времена, когда интерьер цеха украшала хорошо оформленная доска, взглянув на которую, можно было узнать о ходе выполнения поданных

ных, тогда-то и учились рационализаторы творческому подходу к делу. Отсутствие постоянного графика внедрения приводит к тому, что тех, от кого непосредственно зависит успех дела, надо упрашивать, договариваться, находить с ними, так сказать, «общий язык». Иными словами, подавший предложение вынужден вписывать в него того человека, от которого прямо зависит судьба новшества.

Давно предана забвению в цехе и моральная сторона рационализаторства. Мало того, что о хо-

ми, появляются различные догадки и тому подобные нежелательные явления. Слухи эти — прямое следствие того, что до сведения коллектива не доводится ход внедрения рацпредложений.

Было бы ошибкой думать, что явления, о которых я рассказывал, случайны и возникли на днях.

В 1966 году группа рационализаторов, в числе которых был электрокарщик А. Манченко, подала рацпредложение, направленное на изменение технологии обработки букс под вагонные тележ-

жения эти различны, нет в последнем из них никакого плагиата. Но «дело» все-таки существовало и существует, оно — ярчайшее доказательство того, к чему может привести отсутствие гласности в работе БРИЗа, безразличное отношение к отклоненным предложениям, во-первых, и, во-вторых, подтверждает мысль о том, что, образно говоря, брешь в работе БРИЗа пробита не сегодня, не вчера, а существует давно.

В 1964 году всего в цехе было внедрено 274 предложения, а в 1969 — 258, то есть на 16 предложений меньше. И это тогда, когда технический прогресс определяет лицо каждого цеха, когда настоящий успех немалозначим, когда экономия производственных ресурсов уделяется первостепенное внимание.

Может возникнуть вполне закономерный вопрос: за счет каких же возможностей добивается коллектив определенных результатов в рационализаторстве? Все ли здесь верно? Сомнений в этом быть не должно. Сделанного не отнимешь, не зачеркнешь. Оно заслуженно. Спасает же БРИЗ, пожалуй, единственное — это то, что коллективы участков, принимая социальную ответственность, намечают определенные задачи по техническому творчеству. А задачи — на то они и задачи, чтобы их решать. И ни на йоту выше взятой программы. Потому что изобилие предложений воспринимается руководством цеха как дополнительные хлопоты. А что за всем этим стоят люди — в расчет не берется; поэтому-то и не видно в цехе настоящего роста технического творчества трудящихся.

В работе цехового БРИЗа, как мы убедились, есть свои светлые и темные явления, корни их уходящие в прошлое цеха. Пока еще явления эти в равной степени определяют характер работы БРИЗа. Чтобы нарушить это «гармоническое единство», мне кажется, особой смекалки не требуется.

ЕСЛИ ВЗГЛЯНУТЬ ПРИСТАЛЬНЕЕ

В ОСНОВНОМ МЕХАНИЧЕСКОМ ЦЕХЕ
НЕТ МОРАЛЬНЫХ СТИМУЛОВ
ДЛЯ ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА

предложений. В любую минуту заинтересовавшийся мог узнать, сколько подано рацпредложений, сколько внедрено, что это дало коллективу. Видели авторы, знали сумму вознаграждения, знали и за что отклонено то или иное предложение. Сейчас же пожелтевшие и почерневшие от времени фотографии лучших новаторов — единственное свидетельство того, что в цехе ведется рационализаторская работа. И только. Отсутствует постоянный график внедрения предложений, не назначаются (или очень редко) ответственные лица. Все это приводит к тому, что в цехе все больше становится людей, охладевших к поиску.

Когда была доска показателей по внедрению предложений, заинтересованные могли видеть, что отклоняются только неэффективные предложения или малоэффектив-

де выполнения рацпредложений здесь избегают говорить громко, — самому рационализатору не считают нужным доложить о том, принята или нет его идея. Случается, автор вспоминает о своем новшестве только в тот момент, когда получает в расчет лишнюю десятку. Такое отношение наносит моральный ущерб коллективу. Желают этого или нет руководители цеха, но почетное вознаграждение превращается в обидную выплату денег. А ведь можно найти множество способов отблагодарить того или иного рационализатора. И премию ему выписать и, скажем, на собрании, при всех, сказать в его адрес несколько добрых, теплых слов. Но в БРИЗе царит мирная сонливость.

А в коллективе тем временем растет недовольство, обростает оно слухами, малыми и больши-

ми. Предложение было отклонено бывшим начальником ЦТЛ УГМ т. Шемявичем. Причины отклонения рационализаторам не были сообщены. А когда в 1968 году идея обработки букс, технически более обоснованная и совершенная, нашла свое воплощение в практике, А. Манченко и его друзья, естественно, показали, что именно они первые и именно так предлагали изменить технологию обработки букс. И были поражены, узнав, что не они, а другие (в частности, т. Шемявич) являются авторами нового предложения, забыли о том, что их предложение значительно отличается от настоящего. Возникло «дело об украденной идее», которое до настоящего времени остается открытым.

Мне показывали чертежи обоих предложений, познакомился я и с содержанием их. Предло-