

В ПАРТКОМЕ КОМБИНАТА ПО-ХОЗЯЙСКИ РАСХОДОВАТЬ МЕТАЛЛ

Вступив в четвертый, определяющий год девятой пятилетки, коллектив нашего комбината наметил серьезные рубежи по дальнейшему улучшению качества металла и его экономии в народном хозяйстве. Так, предполагается выпустить качественных марок сталей не менее 60 процентов от общего объема производства, выплавить 2,88 миллиона тонн стали с содержанием серы не выше 0,020 процента и фосфора не более 0,010 процента, 390 тысяч тонн качественной нестарееющей стали, из которых 75 процентов — с обработкой на установке внепечного вакуумирования. Кроме того, за счет химического закупаживания планируется произвести 5,4 миллиона тонн стали улучшенного качества, отлить 2,6 миллиона тонн металла с применением теплоизоляционных вкладышей. 1974 год войдет в историю комбината как год освоения производства 115 холоднокатаных и 4 горячекатаных фасонных экономичных профилей, что, по подсчетам, даст экономии 17,5 тысячи тонн металла в год. Всего по экономии металла намечено 37 организационно-технических мероприятий, 112 из них выполнено или находится в стадии выполнения.

Производство качественного металла, повсеместная его экономия — дело государственной важности. Вот почему на комбинате активно ведутся исследования по усовершенствованию технологии химического закупаживания кипящей стали, расширяется ее сортимент, исследователи и технологи настойчиво ищут методы получения полуспокойного металла взамен кипящего, изучается возможность разлива нестарееющей стали в изложницы без утеплений головной части слитка. Проводятся также работы по снижению головной обрезки слитков спокойной стали, разрабатываются мероприятия, которые позволят улучшить поверхность слитка и уменьшить донную обрезку, идет освоение установки внепечного вакуумирования и т. д.

О результатах этих и других исследований в области экономии металла и повышения эффективности его использования в народном хозяйстве говорят итоги прошлого года. В 1973 году на комбинате была получена экономия металла в размере более 95 тысяч тонн, что на 66,8 тысячи тонн больше, чем в 1972 году. Кроме того, за счет внедрения организационно-технических мероприятий, направленных на сокращение брака и уменьшение отходов при раскросе проката, сэкономлено в третьем, решающем году пятилетки 6340 тонн металла. В целом по комбинату в результате осуществления целого ряда мероприятий расходный коэффициент от стали к прокату снижен на 13 килограммов в сравнении с 1971 годом.

Партийный комитет комбината, рассмотрев на своем заседании итоги работы коллективов цехов по экономии металла, отмечая успехи в этом важном деле, в то же время указал на то, что в деятельности цехов и подразделений нашего предприятия в этом направлении имеются и серьезные упущения. Несмотря на снижение расходных коэффициентов на металлопрокат, коллектив комбината не укладывается в планируемые нормы и перерасходует металл. Медленно осваивается вакуумная установка, много выпускается переокисленных плавок на двухканальных печах, имеет место неправильное закупоривание слитков кипящей стали, что приводит к значительным потерям металла в виде дополнительной обрезки.

Не все делается для снижения расхода металла и в прокатном производстве. Недостаточно интенсивно ведется работа по прокатке с минусовыми допусками. Например, коллективы становов «2350» и «250» № 1 совсем не работают по прогрессивному способу. Неудовлетворительно организованы системы учета и взвешивания металла на промежуточных переделах, не делается глубокий анализ качества выпускаемой продукции. Перечисленные недостатки стали возможными в отдельных коллективах и производствах в результате низкой требовательности хозяйственных и партийных руководителей к подчиненному персоналу за выполнение намеченных мероприятий на 1974 год. В отдельных цехах все еще живут сегодняшним днем, не думая о перспективах.

Партийный комитет комбината принял постановление, которое обязывает хозяйственное руководство цехов, партийные организации выработать исчерпывающие меры для своевременного и качественного выполнения мероприятий, утвержденных директором комбината. В этом постановлении намечены конкретные пути, которые позволят коллективу предприятия успешно экономить металл. В частности, руководство прокатными цехами обязано ускорить работы по увеличению объема проката с минусовыми допусками, усилить контроль за работой огнезащитных машин, решить проблему использования вычислительной техники с целью дальнейшей оптимизации раскроса проката. Ответственная задача стоит перед цеховыми профсоюзными комитетами, цель ее — обобщить лучший опыт работы коллективов по экономии металла для нужд народного хозяйства, считать неперенным условием при определении победителя в социалистическом соревновании работу по экономии металла. Ответственная роль отводится группам и постам народного контроля, их задача — постоянно искать резервы экономного использования металла, контролировать выполнение важных мероприятий.

Решением партийного комитета в целях организованного проведения смотра по экономии металла, объявленного бюро обкома КПСС, создан организационный комитет под председательством начальника технического отдела комбината М. Ф. Кочнева.



После окончания Уфимского радиотехнического техникума в 1968 году пришла работать в коллектив цеха технологической диспетчеризации Раиса Маскаровна Сулейманова. Поставили ее электромонтером в телевизионную мастерскую по ремонту оборудования. Пытливая, настойчивая в работе, она сразу завоевала доверие. Вскоре Раиса Маскаровна поступает в горно-металлургический институт. Трудно было на первых порах и работать, и учиться. Но она и трудилась успешно, и училась хорошо. За добросовестный труд Р. М.

Сулейманова была награждена юбилейной медалью.

Сегодня ударник коммунистического труда Р. М. Сулейманова работает мастером радиотелевизионного участка по эксплуатации оборудования, продолжает учиться в горно-металлургическом институте. На столь ответственном посту она недавно, но уже зарекомендовала себя умелым руководителем.

Помимо производственной деятельности, Раиса Маскаровна занимается еще и общественной работой. Она — кандидат в члены КПСС, депутат городского Совета.

КОНФЕРЕНЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

21 марта начала работу XIII научно-техническая конференция молодых специалистов на тему «Творчество молодых специалистов — в фонд 9-й пятилетки», организованная управлением, партийным, профсоюзным и комсомольским комитетами комбината, советом НТО, советом молодых специалистов комбината.

Подготовка к конференции началась задолго до этого дня. Участие в работе двенадцати секций принимали сталеплавильщики и

прокатчики, огнеупорщики и горняки, коксохимики и железнодорожники, механики и энергетики, представители коммунального хозяйства и проектно-конструкторских бюро.

Сегодня, 23 марта, в 11 часов в правобережном Дворце культуры металлургов состоится пленарное заседание конференции. Нам будет прочитан доклад «Ускорение технического прогресса — путь к повышению эффективности производства».

● ПАРТИЙНАЯ ХРОНИКА

КОНТРОЛЬ — В ДЕЙСТВИИ

Партийное бюро обжимного цеха № 1 уделяет много внимания культуре и эстетике производства, производственному быту. Начальники станов, руководители участков цеха отчитываются на партбюро о выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий труда рабочих, повышение культуры производства.

На состоявшемся недавно заседании партийного бюро с отчетом о выполнении этих мероприятий выступил начальник бляминга № 3 В. В. Жигалов. Он рассказал о том, что на бляминге оформлен стенд, на котором раз в месяц будут отмечаться итоги рейдов по проверке чистоты и порядка на рабочих местах в каждом

коллективе. Но партийное бюро отметило, что руководство бляминга еще недостаточно контролирует выполнение мероприятий, намеченных в плане.

В обжимном цехе № 1 на этот год намечено немало мероприятий, которые позволяют улучшить условия труда прокатчиков, повысить культуру производства. Например, в этом году будут реконструированы аэрационные фанеры на бляминге № 2, в станомом пролете станет значительно светлее. На всех постах управления будут установлены кондиционеры и др. Выполнение этих и других мероприятий находится под постоянным контролем партийного бюро.

Е. ВЕРНИКОВ.

КАК мастеру, мне приходится иметь дело с молодыми рабочими (речь идет не только о выпускниках ПТУ, которых у нас немного, а и о ребятах, прошедших к нам после службы в армии). Все они люди разные по характеру, у каждого свои особенности, okolности. К каждому нужен особый подход. У нас накопился определенный опыт воспитательной работы с молодежью.

Начну с примера. Несколько лет назад пришел в четвертую бригаду выпускник ПТУ В. С. С первых же дней начались нарушения трудовой дисциплины. Ему ничего не стоило в любой день не выйти на работу или уехать, например, отдохнуть на берег Черного моря. Влюбил выпить, погулять, безответственность у него была полная. Мы долго ничего не могли сделать, хотя и в интернат ходили, и на работу привозили, когда парень сам не выходил, и на рабочих собраниях обсуждали. Вскоре он женился, ушел из интерната, но выпивки и прогулы не прекратились. Ходили домой к нему, беседовали с ним и с женой, но пользы было немного. Перед нами стояла сложная задача: помочь В. стать человеком, спасти молодую семью. Шефство над ним взял А. Д. Иванов (он был тогда партгрупоргом). Постепенно удалось оторвать В. от дурной компании. Он начал лучше работать, налажилось в семье, одним словом, вошел молодой рабочий на правильный путь. Но, несмотря на это, А. Д. Иванов, активисты бригады не выпускали его из поля зрения.

Затем В. ушел в армию, оттуда присылал в коллектив поздравительные открытки к праздникам, мы

ему писали письма. Отслужив, вернулся к нам в цех и попросился, чтобы взяли его в ту же бригаду, где был он до армии. Тогда я с ним серьезно побеседовал, сказал, что в бригаде хорошо помнят его «заслуги» и потому решать будет коллектив. На сменно-встречном собрании ему пришлось выслушать много неприятных вопросов, но бригада поверила В. С. того времени он работает уже второй год,

достаточно только помощь на производстве. Поэтому когда мы решаем, кому из молодых рабочих нужен шеф, то учитываем и возраст новичка, и его поведение и т. п. В любом случае, когда к нам в бригаду приходит молодой рабочий, обязательно побеседуем с ним с глазу на глаз, проведем по цеху, покажу производство, расскажу о порядках в нашем коллективе, расспрошу о семейном поло-

знающий производство, мы просто неофициально прикрепляем к нему опытного рабочего, который и подскажет, когда надо, и объяснит, если что непонятно.

Как видно из материалов «Круглого стола» по шефству наставничеству, одни считают, что чем больше в цехе будут знать о том, кто над кем шефствует, тем лучше это для дела, другие, наоборот, считают, что гласность в шефской работе не нужна. По-моему, никаких списков о том, кто над кем шефствует, вывешивать в цехе не нужно. Это может быть воспринято как опека, больно vadet самолюбие новичка. В то же время, если, к примеру, подшефный получил более высокий разряд, начал или закончил учиться, то надо, чтобы в бригаде знали об этом, надо поздравить шефа-наставника, когда видны результаты его воспитательной работы. Мастер, по-моему, всегда может найти возможность сделать это так, чтобы и шефу было приятно, и подшефного не обидеть. Не всегда, как мне кажется, надо поведение молодого рабочего обсуждать на собраниях, тем более, если предварительно с ним не занимались в индивидуальном порядке. Душа у новичка может оказаться очень ранимой. И если он и допустил промах, то лучше с ним поговорить наедине, а не «вытаскивать» на сменно-встречном собрании, после которого у него могут совсем опуститься руки. Говорю так потому, что считаю основным методом воспитания на производстве индивидуальную шефскую работу.

Н. КАМБУЛИН,
мастер отделения электролитического лужения и непрерывного цинкования ЛПЦ № 3.

ВОСПИТАЙ СЕБЕ СМЕНУ

НАЙТИ
ПОДХОД
К КАЖДОМУ

ПРОДОЛЖАЕМ РАЗГОВОР

работает хорошо, замечаний нет. Стал В. заниматься общественной работой, не отказывается ни от каких поручений.

Таких примеров, когда на молодого рабочего решающее влияние оказывает шеф-наставник, можно привести немало. Правда, может возникнуть вопрос: для всех ли молодых рабочих нужен наставник? Мне кажется, что шеф нужен и семнадцатилетнему выпускнику ПТУ, и парню, уже отслужившему армию. Другое дело, как найти подход к человеку, завоевать у него доверие. К одному нужно и в интернат сходить, посмотреть, как он там живет, чем занимается в свободное время, и на работе все время помогать ему, другому

жени, образовании и т. д. Если молодой рабочий поступил к нам из училища или после армии, то собираемся с партгрупоргом, профгрупоргом и советуем, кто из кадровых может взять над ним шефство. Приглашаем будущего шефа и говорим ему о нашей просьбе. Затем беседем с новичком. Обязательно рассказываем молодому рабочему о шефе, знакомим их и после этого спрашиваем у новичка: хочет ли он, чтобы этот товарищ стал его шефом. Как мне кажется, такой метод выбора шефа себя оправдывает. Во всяком случае не помню, чтобы кто-нибудь из молодых людей отказался от помощи. Когда же к нам приходит новичок лет двадцати пяти, но слабо