

Навстречу XIX Всесоюзной партконференции

ОТКЛИКИ НА МАТЕРИАЛ Н. СОКОЛЬНИКОВА «ПИСЬМО КОММУНИСТА».
«ММ», 2 АПРЕЛЯ 1988 ГОДА

Дело наше общее

Не отрываясь прочитал «Письмо коммуниста» и был рад этому свежему ветеру перестройки. Рад, что написаны эти строки членом партии. Автор «Письма» выразил мысли, которые на протяжении последних лет вынашиваются в сердцах и помыслах многих из нас, в этом я уверен. Лично я полностью согласен с Н. Сокольниковым. Право на такую точку зрения мне дает двадцативосьмилетний стаж работы на комбинате.

Посудите сами. Многие годы собрания — как партийные, так и профсоюзные — проходят организованно, по готовому сценарию. Нет живого огня, люди на них молчат. Почему так происходит? Потому что часто преследуется критика — не в той, так в другой форме. Бюрократический подход к делу разрушает все демократические начала.

Сейчас информация настолько насыщена, столько говорится о хороших делах и переменах, что не успеваешь порой все охватить, осмыслить. А сравнить с делами в цехе — все по-старому.

Приведу ряд примеров.

Пример первый. Рабочие написали письмо в редакцию, где выразили свое несогласие со стилем руководства отдельных инженерно-технических работников, а также с тем, как решаются ряд вопросов, связанных с перетарификацией. Письмо попало в руки администрации и было зачитано всем коллективом. Сделан вывод: организатором письма является коллектив бригады № 1 батареи № 9-бис. Принимаются меры: администрация переводит из этого коллектива мастера производства, фактически — убирает. Куда переводит? На шестую коксовую батарею, которую в народе называют «сыльной». А мнение коллектива бригады — по боку.

Пример второй. Работал у нас электромонтером И. Трубочанинов. Много энергии отдавал общественной работе. Писал заметки в газеты. Был редактором стенной газеты «Кокс», подобрал живую, активную редколлегия. Но вот заметки его нравились не всем — многим товарищам из административных работников правдивые выступления мешали спокойно

жить. И потому, наверное, сам Трубочанинов тоже спокойно не жил. Чья-то рука втихую переменяла его с одного места на другое. В конце концов все вылилось в силовую нажим. И человек ушел из цеха, написав заявление «по собственному желанию». А ведь мог бы он сделать много хороших, полезных дел. Но, очевидно, кому-то это было невыгодно...

Вот и возникает вопрос: как же быть с нравственностью? Она ведь не сыплется с неба как «манна небесная». В ее формировании участвуют все, в первую очередь — трудовой коллектив. Другой вопрос: можно ли воспитать у рабочего высокую социальную нравственность, то есть хорошее отношение к труду, ответственность за дело, если постоянно на глазах у того же рабочего приписывают, воруют, искажают факты?

Сейчас идет очищение от последствий застойного периода (хотя для многих наших руководителей он застойным не был — они действовали, причем активно, но вот направление их дея-

тельности...). Руководить окриком, как прежде, уже невозможно. Обстановка гласности дает нам право бороться с таким негативом, как чванство, хамство.

Но как все это непростое... До сих пор многие руководители пытаются создать себе окружение из тех, кто им смотрит в рот — наверное, потому, что так удобнее вершить свои дела.

«Письмо коммуниста», по-моему, сейчас как никогда кстати. Но оно не решит всех проблем, если мы сообща не возьмемся за лямку старого. И тут наткнешься на парадокс: необходимость перемен понимают все, а тех, кто решился выступить смело и открыто — единицы. Многие пытаются смолчать, отсидеться все по той же причине: опасаясь, что критика вернется как бумеранг.

Заключить свое письмо мне хотелось бы такими словами: перестройка, гласность, демократия налагают на нас высокую ответственность, обязанность занять активную позицию — и действовать, всем и каждому участвовать в поиске решений — и их исполнять.

И. ДОРОШЕНКОВ,
машинист коксовальника
цеха № 1.

Официальный
отдел

НАЗНАЧЕНИЯ

ХУДАНОВ Александр Васильевич назначен начальником цеха электросетей и подстанций в соответствии с рекомендацией собрания трудового коллектива.

НЕМЦЕВ Виктор Васильевич назначен исполняющим обязанности начальника управления капитального строительства комбината.

Калейдоскоп
«Металлурга»

Металл

Плавят

электронны

Одной из самых современных металлургических технологий является электроннолучевая плавка металлов и сплавов. Однако этот перспективный процесс не так уж и «молод»: он имеет более чем вековую историю.

Еще в прошлом столетии физики обнаружили, что при большой разности потенциалов между поверхностью твердого тела и внешним положительным электродом возникает поток электронов. Собрав их в пучок и разогнав электрическим полем высокого напряжения, можно получить мощный источник энергии, называемый электронной пушкой.

Первую электроннолучевую плавку металла провел английский физик и химик Уильям Крукс, пожалуй, более известный тем, что открыл химический элемент таллий. В 1879 г. он продемонстрировал опыт, в котором платиновый анод катодно-лучевой трубки был нагрет до температуры белого каления, а затем расплавлен в результате бомбардировки в вакууме электронными, или, как их тогда называли, катодными лучами.

В начале нашего столетия, в 1907 г., американец Марселло фон Пирани, применив электроннолучевую вакуумную плавку, получил однородные слитки такого тугоплавкого металла, как тантал. Стало ясно, что использование электронного луча в металлургии имеет большие возможности.

Но возможности возможностями, а до промышленного применения электроннолучевой плавки оставалось еще далеко. Нужна была соответствующая техника, которая позволяла бы рождалась электронные потоки, легко управляемые ими, создавать необходимый для процесса глубокий вакуум. Такая техника появилась лишь после второй мировой войны, т. е. всего несколько десятилетий назад. За этот срок электроннолучевая плавка прочно вошла в арсенал методов, с помощью которых металлурги путем переплава металлургических заготовок получают стали, сплавы и чистые металлы самого высокого качества.

Размышления о перестройке

Мы живем в интересное и поучительное время. На наших глазах — современники перестройки — происходит переоценка сложившихся нравственных и общественно-политических ценностей.

Мы с надеждой и тревогой прогнозируем модель нашей жизни на 10—15 лет, всматриваясь в перемены, интересуясь у гостей из центра в происходящих там реальных подвижках влево.

Мне приходилось довольно часто слышать — а в чем нам, магнитогорским металлургам, надо перестраиваться? И неужели еще нам надо добавлять в работе?

Да, в работе застоя не было. Кто провожает металлургов на заслуженный отдых после 30 лет работы, тот видит — отдавали и отдадут родному комбинату не только лучшие свои годы, но всего себя, без остатка.

Так нужны ли тогда дополнительные экономические рычаги, чтобы еще прибавить в работе? Оценка работы коллектива в новых экономических условиях позволяет сделать однозначный вывод — нет, не нужны!

Потребовалась всего лишь правильная постановка задач перед коллективами цехов и его руководителями. Только за счет переориентации расхода заработной платы и фонда экономического стимулирования от количественных показателей на качественные за короткий промежуток времени появилась реальная возможность решить поставленные перед комбинатом задачи.

До недавнего времени просто менялись лозунги — «Пятилетка качества», «Почин Ильина и Сатанина», «Даешь 100-процентное выполнение государственных заказов!» и т. п., но не менялась оплата труда. А чтобы работать по-новому, надо и платить по-новому. Люди добросовестно работали и честно зарабатывали, добиваясь того, чего от них требовали действующие положения о материальном стимулировании.

Музыку слушает тот, кто за нее платит — «Вал» или «Госза-

каз». Поэтому «прибавка» в работе не нужна. Работать металлурги стали даже меньше. Снизились производство стали, чугуна, проката в условных тоннах, не выросло производство агломерата, а оценка работы коллектива повысилась.

Так в чем же надо перестраиваться? Во-первых, претерпевает изменение стиль работы. Традиционно существующий настрой коллектива на перевыполнение установленных планов, стремление к ломке всех нормативов и сроков выполнения заданий — результат жесткого стиля управления производством. В свою очередь жесткий стиль управления производством, его интенсивность трансформируется в жесткий стиль работы с людьми. И такой стиль во многих коллективах стал привычным.

В последнее время происходит смягчение общей атмосферы взаимоотношений в коллективе. Демократия и гласность постепенно ставят заслон волевым решениям, ханжеству и дружности. Коллективное мнение учитывается при подготовке управленческих решений.

Создаются условия для проявления индивидуальности, раскрытия способностей. Стимулируются коллективная и личная инициатива, ответственность. Одновременно необходимо твердо помнить, что только перестройка в экономике, организации труда и заработной платы влечет изменения в психологии поведения трудящихся комбината.

Часто можно услышать, что нужна просто прибавка к заработной плате в связи с общим удорожанием жизненных благ. Но насколько я понимаю перестройку в экономике, так речь идет не о прибавке, как подачке, а о создании условий для резкого повышения заработной платы за счет проявления творческих способностей инженерных кадров, умелой организации ремонтов оборудования и грамотной его эксплуатации. А кто создаст эти условия? Где учиться созданию таких? Консерваторы считают, что нельзя делать ставку в перестройке только на рубль, загубим

энтузиазм, трудовой героизм, бескорыстный сверхнормативный труд и т. д. Хотя все знают, бескорыстный энтузиазм охватывает людей в День коммунистического субботника один раз в году и то при хорошей погоде. Нельзя экстраполировать отношение к труду в этот день на трудовые будни. Этот день мы чтим как память об освобождении труда Революцией.

Сегодня нужны новые идеи в планировании производства, труда и заработной платы и стимулировании социалистического соревнования. И, что интересно, идеи не надо привозить из Москвы или заимствовать на других заводах. Они живут в бригадах, уже обдуманные, и ждут реализации.

Вот, например, мастер по текущему ремонту завалочных машин ЦРМО № 1 Верхошениев В. И. предлагает: добавьте мне 12 человек и я возьмусь полностью обслуживать эти агрегаты — от сборки новых до капитальных ремонтов старых. Капитальный ремонт каждой машины стоит комбинату 15—20 тысяч рублей. В год, к примеру, в первом мартовском цехе ремонтируется 4—5 завалочных машин. А сколько таких мастеров и бригад? Поиск идей в бригадах, а не в тиши кабинетов — вот выход, который предлагает нам перестройка.

По мере перестройки в экономике создаются условия для перестройки мышления и психологии поведения. Хотя понимание необходимости перемен у нас было, давно созрела ситуация для качественного скачка во всех сферах нашей жизни. Но одно дело психология понимания и другое — психология поведения, действия, поступков, нового отношения к работе.

Замена психологии, а если говорить шире — философии коллектива — в этом суть перестройки на комбинате.

Меняются наши взгляды на окружающий мир, происходит переоценка ценностей нравственных, общественно-политических. От жестких нормативов в пове-

дении; труде, оценках, свободе, инициативе мы осторожно, порой неуверенно — «а кабы чего не вышло», «ох, зайдем далеко с этой демократией и гласностью» и т. п. — переходим к пониманию и утверждению новых для нас ценностей жизни.

Мы должны по-новому перечитывать Ленина, который, исходя из основной идеи построения социалистического общества, учил жить в гуще масс, понимать массу, уметь слушать массу и учиться у массы.

Перестройка касается прежде всего руководящего состава комбината и его общественно-политического актива. Как ни странно, но оторванность от коллектива наблюдается прежде всего у последнего.

Необходимо самокритично заметить, что аппарат отделов управления комбината встречается с рабочими и линейным руководством персоналом в основном при проверках исполнения каких-либо решений, а надо встречаться при их подготовке, выработке.

Все меньше будет команд и распоряжений сверху и все больше требований снизу. Этот процесс необратимый, поэтому останется в руководящем составе и общественно-политическом активе только тот, кто правильно оценит ситуацию.

Какое же место в перестройке должна занять кадровая служба комбината? Если коротко, то обеспечивать опережающую подготовку кадров — молодых специалистов и руководителей — к новым условиям хозяйствования, гласности и демократии. Молодых рабочих — к самостоятельности, социальной активности и высокой профессиональной подвижности, многопрофильности — каждый рабочий должен владеть двумя смежными профессиями.

В. КАКОНИН,
начальник отдела кадров
комбината.