

# "Нортруд" работает на интересы производства

Сегодня мы знакомим читателя с нормативно-исследовательским центром «Нортруд». Целью центра является разработка технически обоснованных трудовых нормативов, проектов рациональной организации труда, изучение «узких» мест на комбинате и выработка мер по их устранению, проведение различного рода экспертиз, проверок, расчетов, связанных именно с вопросами, которые входят в понятие «организация труда и производства». А в последнее время, когда у комбината не хватает средств, перед центром поставлена еще одна задача — организация проведения ремонтных работ. Настало время для оптимизации численности ремонтного персонала.

Наш сегодняшний собеседник — начальник исследовательского центра «Нортруд» Е. НАУМОВ.

— Сейчас на ММК насчитывается около 20 тысяч человек ремонтного персонала...

— Цифру необходимо «разложить». К ремонтникам относятся коллективы литейных и заготовочных цехов завода «Марс», и энергетиков, и управленцев... А сколько собственно ремонтного персонала, то есть людей занятых на ремонтах, требуется уточнить.

Приказом генерального директора комбината создана группа из специалистов управления ремонтами и технадзора, центра «Нортруд» и цеховых «трудюков». Ее задача разработать стандарт предприятия, систему, которая позволит планировать ремонты, оценивать и оплачивать труд ремонтного персонала. Предстоит определить количество оборудования, периодичность его ремонта. А задача специалистов «Нортруда» — определить трудозатраты на каждый ремонт, и сумму, которую должны получить ремонтники. Необходимо организовать службу, контролирующую объемы и качество работ. Как видим, здесь огромное поле деятельности, чтобы привести все в более-менее приглядный вид.

Вот пример нынешней работы ремонтников. УДР-1 и 2 фактически являются ремонтными цехами АО ММК. Но структура их, как управлений, сохранилась: и в УДР-1 и в УДР-2 управленцев гораздо больше, чем, скажем, в ЦРМО-1 или 2. Организация труда в УДР по-прежнему бригадная: два слесаря, два огневика, бригадир. А цеху нужны, исходя из объема работ, только четыре слесаря. Вот и посылают две бригады.

Практика изучения потерь рабочего времени на ремонтах показывает: где работает слесарь, огневику делать нечего. Но огневику — то в бригаде, которой поручен ремонт какого-то конкретного узла: редуктора или части секции роллганга. Итог неутешителен: по результатам наших наблюдений и исследований, загруженность такого ремонтника в лучшем случае процентов 50. Получается, что из 10 человек пять работают, а остальные сидят.

— Евгений Михайлович, присутствие специалистов «Нортруда» на ремонтах уже само по себе дисциплинирует работников. Но все равно результаты работы ремонтного персонала плачевны. Выходит, у ремонтников — лишние люди. Сокращая их и увеличивая контролирующие органы, не получим ли мы перевес управленцев?

— Не получим. Без контроля плохо, и на одном лишь контроле плохо. Должна работать система. И ее надо создать, чтобы она работала автоматически.

— Евгений Михайлович, что вы понимаете под «узким» местом?

— Представьте себе цикл металлургического производства: агломератчики и коксохимии должны обеспечить доменщиков агломератом и коксом, доменщики поставляют чугун в мартеновский и конвертерный цехи и т. д. То есть существует металлургическая цепочка, в которую входит и транспорт: автомобильный и железнодорожный. От работы каждого звена этой цепочки зависит весь цикл в целом. Бывают здесь и конфликты, а значит возникает необходимость разобраться, кто прав, кто виноват. В подобных случаях работникам «Нортруда» приходится брать на себя роль арбитражного суда. Они выясняют на каком этапе происходит сбой: на разливе, шихтовом дворе или печном пролете. Это и есть так называемые «узкие места».

Выявив причины сбоя, мы предлагаем свои рекомендации — проект нормальной организации технологического процесса.

— К вашим рекомендациям прислушиваются?

— Желающие услышать — слышат.

— На сегодня несколько руководителей подразделений уже отчитались у генерального директора по дисциплине труда. Каковы ваши впечатления?

— Особых изменений пока не произошло, видимо, потому, что в целом АО ММК продолжает работать по старинке. Взять хотя бы горно-обогатительное производство. Здесь по-прежнему не хватает специалистов и условия труда не стали легче.

С кадровыми трудностями столкнулись ныне и на известняково-доломитовом производстве. Раньше, здесь обеспечивали своим работникам высокий уровень оплаты труда. Но сейчас в Агаповке, где оно расположено, появилось много коммерческих организаций, где зарплата гораздо выше. Естественно, начался отток с производства наиболее квалифицированных работников. Пока трудно сказать как решить эту проблему. Может просто увеличить заработную плату? Но ее необходимо заработать: выпускать больше продукции или, к примеру, уменьшить количество работников.

Однако производство — не станок токарный: включил, выключил. Ныне руководителям стало намного сложнее, чем прежде. Обстановка требует от них более оперативного реагирования и умения прогнозировать. А у многих это не всегда получается. Потому и намечаемая производственная программа выполняется не всегда.

Сегодня из-за недозагруженности агрегатов на комбинате появился такой термин — «необработанная численность». А это значит, что на предприятии есть лишние работники.

— «Лишних», как сказал генеральный директор, определяя производственную программу будущего года, на предприятии около 14 тысяч...

— Да, если исходить из уровня производительности труда 1989 года, к которому стремимся, получается лишние 14 тысяч. Но пока методика подсчета резерва по ремонтникам не отработана, в разрезе недели на всех переделах от горно-обогатительного производства до отгрузки проката получается порядка 2500–3000 человек.

Поэтому сегодня просто необходимо четкое оперативное взаимодействие всех служб комбината, в том числе и цеховых. Надо, чтобы работник на сменно-встречном собрании получал четкое и ясное задание, а по окончании смены знал: выходить ли завтра на работу. Задача руководителя, если все-таки бригада вышла, а основной работы нет, направить людей на ремонт, сбор металлолома. Однако пока господствует старое мышление, по которому считается, что старшему вальцовщику зазорно брать за железью, даковать или сортировать экспорт. Лучше сидеть в горячем резерве дома, получать две трети тарифа в ожидании, когда позвонит в цех.

Кроме того, генеральный директор требует сокращения управленческого аппарата. Мы многим руководителям говорим: да, ты загружен, но в твоей загруженности половина бесполезной работы. Некоторые бьются на производстве и по 12 часов, но не как организаторы, а как мастера, бригадиры, старшие вальцовщики. Но не так просто уменьшить численность управленцев. К стати, я всегда отношусь к термину «уменьшить-увеличить» несколько критически. Мне больше по душе термин «оптимизировать», то есть оставить, сколько нужно. Ведь действительно — не всякий занимающий должность экономиста — экономист, а инженер по организации и нормированию труда — нормировщик. Многие просто учетчики или оформители платёжных документов. Настоящий экономист должен уметь прогнозировать цеховую ситуацию и предложить руководителю свой вариант снижения затрат.

Так же и в управлении комбината. У управленцев появляются новые задачи, новые функции, их кто-то должен выполнять. Их задача добывать информацию, делать расчеты, для принятия важных производственных решений. А у нас зачастую вся работа ограничивается справкой. Труд управленца — не количество исписанных бумаг. В его работе должен присутствовать элемент творчества. Он может на первый взгляд ничего не делать целый день, а на второй принять единственно правильное решение. Оптимизировать численность персонала проще на уровне технических исполнителей.

— Но даже и это надо делать...

— Обоснованно. Недавно в наше сознание стало внедряться понятие «менеджер». Это организатор производства. Ему вовсе не обязательно быть прокатчиком, сталеваром, доменщиком. Это дело его заместителей по производству. Менеджеров у нас только начинают учить. Соглашайтесь, не каждый инженер, попавший на комбинат с институтской скамьи, годится на роль мастера. А сколько инженеров на рабочих местах? Это несостоявшиеся по различным причинам специалисты, смирившиеся со своей участью. А их должно быть как можно меньше.

Беседовал Г. ПОГОРЕЛЬЦЕВ.

## КАДРОВЫЙ ЦЕНТР «ПЕРСОНАЛ»

### ВНИМАНИЮ ТРУДЯЩИХСЯ АО ММК

Объявляется набор рабочих, желающих сменить профессию или место работы, а также подлежащих высвобождению в действующих цехах комбината в связи со снижением объемов производства, на постоянную работу.

### ЛПЦ № 10 на новый стан 2000 горячей прокатки:

оператор поста управления  
резчик горячего металла  
слесарь-ремонтник  
электромонтер  
слесарь по сборке валков  
электрогазосварщик  
машинист мостового электрического крана  
стропальщик

По вопросам оформления перевода обращаться в кадровый центр «Персонал» с 9.30 до 12.45, каб. 203 и 204.

### Горно-обогатительное производство:

агломератчик, дозировщик, дробильщик, грохотовщик, электромонтер, выгрузчик горячего агломерата, машинист вагонопроводителя, газщик, машинист экскаватора ЭКГ-5, 6, 7, слесарь по ремонту мех. оборудования, газозлектросварщик, машинист бульдозера.

Заработная плата от 420 тыс. руб. и выше. Пенсионное обеспечение по списку № 1, 2.

В цех подготовки аглошихты, рудник доставка на работу и с работы служебным транспортом.

По вопросам оформления перевода обращаться в кадровый центр «Персонал» комн. 113, 206 и в отдел кадров ГОП (просед трамваем № 1, 16, 18 до ост. «РИС»), телефоны: 38-17-77, 33-18-83, 33-10-17.

### Курсы изучения

современным приемам работы на компьютере для школьников-старшеклассников. Мы предлагаем Вам 2-уровневые (начальный, расширенный) курсы обучения.

Объем учебной программы — 72 и 108 часов.

В программе обучения современные прикладные пакеты программ WINDOWS, QUATTRO PRO, EXCEL, языки программирования С, С++.

Преподавательский потенциал, прекрасно оборудованные компьютерные классы дают возможность быстрого и качественного овладения всем необходимым для решения широкого класса задач на компьютере.

Наш адрес: ул. Калинина, 18 (Центр повышения квалификации).  
Телефон для справок: 32-38-57

## Магазин «Евразия»

Предновогодняя распродажа со скидкой 20%

Предлагаем широкий выбор



мужской, женской и детской обуви.

Ждем Вас по адресу: пр. Ленина, 50, с 10.00 до 19.00, кроме воскресенья.

## ВСЕМ, КТО СТРОИТ

Предприятие, имеющее лицензию № ЧЕЛ-002032 на осуществление строительной деятельности, РЕАЛИЗУЕТ ПО САМЫМ НИЗКИМ ЦЕНАМ за наличный и безналичный расчет:

фундаментные блоки; плиты перекрытия; комплекты ж/б погребов, гаражей.

Срок исполнения заказа МИНИМАЛЬНЫЙ.

### НОВОЕ

Работники АО ММК могут приобрести продукцию ПО БЕЗНАЛИЧНОМУ РАСЧЕТУ в счет заработной платы.

Обращаться: ост. трамвая «Луговая», РСЦ АО ММК, Полигон. Телефон 33-57-76.

## В ПРОФКОМЕ КОМБИНАТА

### Лучше живое слово

Ритуальные услуги комбинат начал оказывать с 11 марта 1994 года. Наша газета с тех пор уже неоднократно знакомила читателей с возможностями и проблемами новой, несвойственной комбинату службы, публиковала беседы с ее руководителем — заместителем директора Розторга Э. Венцовским. Но реакция из цехов после газетных публикаций, очевидно, оказалась недостаточной, если Э. Венцовский пришел с просьбой помочь в решении тех же проблем, что и раньше, на семинар к председателю профкомов.

### Банки — предприятиям

На сей раз, продолжая экономический «ликбез» для председателей цехкомов, в ЦТЦ пришла преподаватель горно-металлургической академии Н. Синегубко с лекцией о взаимоотношениях предприятий и банков. Она интересно и доходчиво рассказала о системе взаимодействия этих учреждений, сравнила работу наших промышленников и банкиров с деятельностью их иностранных «коллег».

### Окончательный вариант

По сообщению заместителя председателя профкома Л. Скоровой, согласительная комиссия продолжает готовить проект нового колдоговора. На очередном заседании обе стороны рассмотрят окончательный вариант общего раздела, в первоначении главу «Гарантии профсоюзной деятельности» и предложения по социальной защите ветеранов и пенсионеров.

### Проект готов

Жилищная комиссия подготовила проект пакета документов по распределению жилья металлургов в 1995 году. По сообщению председателя комиссии профкома В. Исаева, в самое ближайшее время эти документы будут переданы для опубликования в газете «Магнитогорский металл», чтобы их могли обсудить в трудовых коллективах.

### Поживем — увидим

Работники профкома АО ММК недавно побывали на Пленуме областного Совета профсоюзов в Челябинске и на координационном совете у вице-мэра Магнитогорска Г. Монетова для обсуждения одного и того же вопроса о занятости населения. Положение в области обостряется: закрываются предприятия легкой промышленности, из-за тяжелого финансового положения сокращается производство некоторых предприятий Челябинска. Наш же город, в глазах областного профсоюза, выглядит наиболее стабильным. Но начальник центра занятости Магнитогорска В. Таркин подготовил несколько программ на случай высвобождения из городских предприятий разного числа работников.

### Пленум позади

17 ноября в Москве прошел IX Пленум ЦС горно-металлургического профсоюза России с основными повестками «О заключении отраслевых (тарифных) соглашений и коллективных договоров по предприятиям горно-металлургической, золотодобывающей и ювелирной подотраслей промышленности на 1995 год» и «О коллективных действиях горно-металлургического профсоюза России в 1994 году и задачах по защите социально-экономических интересов трудящихся отрасли на 1995 год». Как отметил участник Пленума председатель профкома АО ММК В. Близнак, работа по всем направлениям велась продуктивно, определена стратегия и тактика борьбы за защиту прав членов профсоюза, намечена позиция профсоюза в предвыборной кампании по выборам депутатов Федерального Собрания и Президента Российской Федерации, решено обеспечить контроль за соблюдением законодательства по охране труда и окружающей среды.

Комиссия по ведению переговоров и подготовке проекта отраслевого тарифного соглашения намерена подписать основной документ отрасли в начале декабря. Ориентировочно через 10–12 дней Магнитогорск соберется посетить председатель профсоюза Б. Мисник.

Подготовил Г. ГИРИН.

## ГОРОД

### Хотим в программу

О федеральной программе, проходящей под громким девизом «Экологическая безопасность Урала», слышали, наверно, многие. Как заявил начальник управления социальной защиты населения С. Ципорин, городская администрация готовит документы, необходимые для того, чтобы Магнитогорск смог стать участником этой программы.

По материалам пресс-службы городской администрации.