

♦ Балльная система в действии

ВРЕМЯ ВНОСИТЬ
ПОПРАВКИ

Помню март 1979 года. Балльную систему оценки труда тогда только начинали вводить. На лицах рабочих моей бригады — недоумение и даже недоверие. В разговорах слышалось: «Придумали какие-то оценки. Школу вроде бы давно закончили, и вот на тебе. Может, еще и родителей привести?»

С новым такое случается: не сразу оно корни пускает в сознании людей. А что до плодов, так для этого тем более время нужно. К тому же был у первого варианта системы существенный недочет, вызвавший немало нареканий со стороны рабочих. Основная оценка за хороший, добросовестный труд была пять баллов. Вроде бы все правильно. Но вот беда, ходит большинство товарищей в «отличниках», и формально получается, что все они ударники и передовики. То есть, увлеклись мы тогда высшим баллом, забыв, что даже в школе «пятерка» ставится не столь уж часто — только когда учащийся действительно оказался «на высоте». И получилось у нас, что в массе «отличников» затерялись те, кто все же трудится лучше других. Не ставить же ему, в самом деле, «пятерку» с плюсом.

Это противоречие разрешилось годом спустя. В мае восьмидесятого решено было за норму считать четыре балла. Теперь, если человек отработал смену на славу, проявил полезную инициативу, смекалку, показал себя бережливым к народному добру, тогда лишь против его фамилии появляется в журнале «отлично». И все видят на экране: заметили, не зря он старался. Конечно, сознательный рабочий трудится не ради «пятерки» — он просто не может делать свое дело спустя рукава. И все же моральное удовлетворение от того, что товарищи правильно понимают его усердие и соответственно оценивают, нельзя сбрасывать со счетов.

Однако и здесь не без «но». Моральное — это, ко-

нечно, хорошо. И все же лучше было бы присовокупить к данному стимулу еще и материальный. Существует коэффициент, учитывающий вклад в общее дело каждого члена коллектива. Он влияет на размер премии. Допустим, кто-то позволил себе в течение месяца раз или два расслабиться — он получает соответственно за эти смены «тройки» (если проступок невелик), а месячная премия ему снижается на пять процентов. Три «тройки» в журнале — премия уменьшается на пятую часть. «Двойка» — применяется коэффициент 0,7. Как видите, коэффициент может подстегнуть рублем лодыря, прогульщика, любителя опозданий. Но не в силах коэффициент поощрить отличного работника, потому что выше единицы он, по положению, быть не может.

Со времени появления второго варианта балльной системы оценки труда прошло чуть больше года. Жизнь диктует свои поправки. По моему, пришло время учесть их, пересмотрев существующее положение о системе с карандашом в руках. Нужно, чтобы у наших «отличников» таких как машинисты железнодорожных кранов И. Г. Ребров и А. К. Ганев, бригадир стропальщиков М. Д. Бойков и других знали не только на производстве. Пусть и домашние настоящих работников узнают об их успехах — хотя бы по повышенным зарплатам. Назрела, мне кажется, необходимость ввести более твердые правила, делающие невозможным формальный подход к проставлению оценок. А к тем, кто будет заниматься разработкой нового положения, пожелания: побольше, товарищи, дальновидности. Чтобы через год нам снова не встать перед необходимостью выработать новый вариант.

В. ЛЕВИН,
мастер отдела оборудования управления капитального строительства.

ОТРАДНЫЕ СДВИГИ

Не все в порядке было год назад в первом листопрокатном цехе с внедрением системы по оценке качества труда. Приживалась она с трудом, внедрялась медленно. Тем приятнее перемены, которые происходят здесь в этом году. Руководство и общественные организации проанализировали имевшиеся недостатки и приняли меры к их устранению. Теперь в цехе оценки учитываются при подведении итогов соцсоревнования, по результатам оценок за месяц издается распоряжение. Качество труда ИТР оценивается руководством цеха на ежедневных оперативках по показателям работы подчиненных коллективов. Исполняются и другие требования системы.

Добросовестное исполнение системы способствует успешному выполнению коллективом цеха производственного плана, улуч-

шению качественных показателей, снижению нарушений трудовой дисциплины и общественного порядка.

Так, за первое полугодие производственный план выполнен на 101,2 процента, заказы — на 100 процентов, план по производительности труда — на 102,2 процента. В сравнении с тем же периодом 1980 года уменьшился выпуск беззаказной продукции с 0,6 до 0,38 процента, сократилось количество прогулов с 6 до 4, нарушений общественного порядка — с 7 до 4, улучшилось состояние техники безопасности.

Руководство и общественные организации листопрокатного цеха № 1 продолжают работу над совершенствованием системы, с тем чтобы сделать ее еще более действенной.

В. НИКОЛАЕВ.

Вести из партийных
ОрганизацийЧувствовать
пульс
жизни

Состоялась встреча членов парткома цехов управления главного механика с трудящимися цеха ремонта металлургического оборудования № 1. В красный уголок цеха пришли десятки ремонтников. Было задано много вопросов. В большинстве своем они касались улучшения организации труда во время ремонтов в мартеновских цехах. Были вопросы по снабжению инструментом, спецодеждой, электрокабелями.

Вместе с руководителями парткома на встрече присутствовали представители руководства управления главного механика. На некоторые вопросы трудящиеся получили ответы сразу. Другие требуют дополнительного изучения — например, вопрос о централизованных поставках через управление материально-технического снабжения. На эти вопросы работники цеха получают ответы позднее.

В практику работы партийного комитета УГМ такие встречи в цехах вошли с нынеш-

него года. И хотя опыт их проведения пока не богат, уже сегодня виден положительный эффект. Руководители управления и парткома чаще встречаются с людьми в привычной для них обстановке, лучше узнают их проблемы и запросы. Такие встречи позволяют нам, образно говоря, чувствовать пульс жизни. Ведь одно дело, когда человек приходит на прием в кабинет секретаря парткома — там он невольно чувствует себя скованно. Да ведь и не каждый пойдет на прием: иной посчитает свой вопрос мелочью, которой неудобно отрываться от работы. А в цехе беседа с руководителями и партийными вожаками идет непринужденно, без «регламента». В ЦРМО № 1, например, такая встреча продолжалась более полутора часов. Все мы от нее получили большое удовлетворение.

Ю. КУДРЯВЦЕВ,
секретарь парткома цехов УГМ.

Принята
комплексная
программа

В первом мартеновском цехе состоялось партийное собрание на тему «Экономика должна быть экономной». С подробным докладом о

путях повышения экономической эффективности работы коллектива выступил помощник начальника цеха Ю. Б. Снегирев. После обсуждения доклада коммунисты цеха приняли «Комплексную экономическую программу на XI пятилетку». Она предусматривает рубежи, которые предстоит одолеть сталеплавильщикам по повышению производства металла и росту производительности труда, экономии топлива - энергетических ресурсов, сырья и материалов. Большое внимание в программе обращено на совершенствование воспитательной работы в коллективе, на усиление идеологического влияния коммунистов на всех участках цеха.

И. САВИНОВ,
секретарь партийной организации мартеновского цеха № 1.

С заботой
о кадрах

С осени прошлого года новый состав партбюро коксового цеха № 2 взял линию на воспитание коммунистов в каждой бригаде. Прежде было так, что члены партии для укрепления коллективов переводили из одной бригады в другую. Результаты оказывались

незначительными. К осени 1980 года в цехе было всего две партгруппы, хотя молодежь, достойной признания в ряды КПСС, в цехе немало.

Менее чем за год ряды коммунистов второго коксового пополнились почти на 10 человек. Сейчас в цехе восемь партгрупп.

Наиболее боевой и авторитетной является группа, возглавляемая машинистом загрузочного вагона коксовых батарей № 9-10 И. М. Мухиным из второй бригады. Четыре месяца назад кандидатом в члены КПСС принят руководитель коллектива мастер Г. В. Кретинин. Партгруппа сегодня играет в жизни бригады ведущую роль во многом благодаря авторитету самого партгруппа.

Создана группа в комсомольско-молодежном коллективе четвертой бригады коксовых батарей № 3-4, которую возглавил лыковой В. И. Атаев. Возникли две новые партгруппы в коллективе пятой сквозной бригады цеха. Укрепление партийных рядов начинает сказываться на производственных показателях цеха: коллектив медленно, но верно возвращается на утраченные позиции.

А. ДМИТРИЕВ,
секретарь партбюро коксового цеха № 2.

♦ ЗАГЛЯНИТЕ В ОНТ

На вашу
книжную полку

«Анализ эффективности затрат на управление в производственных организациях». Эта монография подготовлена авторским коллективом, созданным Международным научно-исследовательским институтом проблем управления, из числа специалистов ГДР, ПНР, СССР и ЧССР. Приводится общая характеристика системы анализа издержек управления, освещается круг вопросов, связанных с деятельностью управленческих кадров, информационным обеспечением системы управления, использованием средств вычислительной техники, рассматриваются особенности оценки эффективности затрат в области нововведений и вопросы методики анализа и оценки эффективности затрат на управление и использование с этой целью формализованных методов.

«Совершенствование и подготовка управленческих решений». Решение — важнейший элемент труда хозяйственного руководителя. Обзор знакомит с существующими подходами к разработке решений и методами их принятия, освещена связь различных форм и методов обучения руководителей кадров с развитием у них навыков принятия управленческих решений.

«Оценка эффективности использования основных производственных фондов на промышленном предприятии». Цель обзора — ознакомить работников промышленности с методикой исследования влияния отдельных факторов на динамику фондоотдачи.

♦ На правом фланге пятилетки



НАРУШЕНИЯ НЕДОПУСТИМЫ

В первом полугодии качественные показатели продукции в цехах и производствах комбината по сравнению с аналогичным периодом прошлого года улучшились. На 0,03 процента снижен выход брака, уровень соблюдения технологии в основных цехах возрос до 89,5 процента, количество претензий потребителей снижено более чем на 20. Но за общими благоприятными цифрами — ухудшение работы ряда коллективов.

Возрос выход брака в мартеновском цехе № 2, сортопрокатном и девятом прокатном цехах, листопрокатном, ЛПЦ № 2 и 3. Только по вине этих коллективов потеряно металла в брак более 1270 тонн. Возрос также выход второго сорта в первом обжимном цехе, сортопрокатном, листопрокатном цехе, ЛПЦ № 2, 5, 6. Снижен уровень соблюдения технологии в мартеновском цехе № 2,

сортопрокатном и проволочно-штрипсовом цехах, ЛПЦ и обжимном цехе № 3.

Отступления от технологии в горно-обогатительном производстве зачастую приводили к нарушению шлакового режима доменных печей. ДОФ № 5 и сульфидная фабрика работали на недостаточно усредненном сырье. Неудовлетворительно содержится оборудование на РОФ. Это приводило к повышенному содержанию железа в «хвостах» в несколько раз. В первом аглоцехе долгое время действовали грубые отступления от требований технологии. Допускались серьезные нарушения на ИДК, в коксохимическом производстве. Коксовики до сих пор не обеспечивают полную загрузку печей, нарушают графики выдачи. Резко ухудшилось в июне качество кокса. С нарушениями технологии работа-

Большую помощь технологиям по обеспечению бесперебойной работы оборудования и производству высококачественной продукции оказывают ремонтные службы. В четвертом листопрокатном цехе есть участок подготовки валков, труженики которого ежедневно ведут ревизию и обеспечение клетей основными деталями — валками. Небольшой коллектив этого участка всегда справляется со своими обязанностями, и, как результат этого, — неоднократное первенство в социалистическом соревновании. Многие труженики участка награждены грамотами и знаками победителя в социалистическом соревновании. Ветераны участка передают свой опыт молодым.

На снимке: передовики соцсоревнования коллектива бригадир слесарей Зуфар НАСРЕЕВ и слесарь Николай Алексеевич ЗУЕВ.

Снижается стойкость ковшей, значительно возросла аварийность при разливе стали в мартеновском цехе № 1. В третьем мартеновском цехе, помимо ухудшения стойкости ковшей, на 11 из них работает половина шибберных затворов. Допускаются перегрузы печей и потери металла в мартеновских цехах № 2 и 3.

Сохраняются недостатки в работе коллективов первого и второго обжимных цехов. В цехах комбината высок уровень аварийности. Специальным приказом директора комбината наметены меры по улучшению качества работы и соблюдению технологического режима.

Л. ПОЛЯКОВ.