

КОЛЛЕКТИВ—ЛУЧШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

Разговор

ведут председатели общественных комиссий по кадрам.

В ГЛАВНОЙ РОЛИ

Машинист карусельного крана Виктор Васильевич Наумов решил переменить место работы. Такое решение он принял, просто так: надоело на одном месте работать. Каждый человек имеет право решать как ему быть. Но иногда люди, делая поступки, плохо дают себе в этом отчет. Это чувствовалось и в мотивах машиниста крана. Общественная комиссия по кадрам совместно с руководством участка вызвала Наумова на откровенную беседу. При разговоре, главным образом, заострили внимание на том, что определяет место в жизни человека. (О зарплате речь не шла, она достаточно высокая). Говорили, что машинист крана одна из ведущих профессий на адъюстаже сортопрокатного цеха. От четкой работы машиниста на таком сложном механизме, как карусельный кран, зависит быстрая погрузка металла в вагоны, а от этого зависит и работа стана. Знал об этом раньше Виктор Васильевич или не знал, но ему еще раз напомнили, что его труд нужен и почетен. После беседы разговор об увольнении больше не возникло.

Более семи лет на стане «500» работает подручным правильщика Вячеслав Евдокимович Жиронкин. И вот он задумал уволиться: его не устраивала зарплата. Самым легким путем к большому заработку многим кажется перемена места работы. Здесь для комиссии по кадрам большое поле деятельности. Трудно было доказать Жиронкину, что большой заработок надо искать не где-то, а в усовершенствовании квалификации, в повышении технического и общеобразовательного уровня (ведь у Жиронкина и образование то невелико). Комиссии удалось убедить подручного правильщика, чтобы он остался на прежнем производстве и повышал квалификацию, а отсюда и зарплата будет больше.

Таким же образом пришлось убеждать и подручного валцовщика Геннадия Бобинкова. В настоящее время он добросовестно трудится и учится в 9-м классе вечерней школы.

Общественная комиссия по кадрам, при активной ее деятельности, не только способствует сокращению текучести кадров, но и является воспитателем коллектива.

А. ПИШНЕНКО, председатель общественной комиссии по кадрам сортопрокатного цеха.

НА СНИМКЕ: председатель общественной комиссии по кадрам котельно-ремонтного цеха мастер 6-го пролета О. З. Сойхер и секретарь ОКК старший табельщик М. И. Топчий беседуют с котельщиком-электросварщиком Е. Лопановым. Фото Е. Карпова.



ПУСТЬ ЦЕХ ДЛЯ КАЖДОГО БУДЕТ РОДНЫМ

НАШ ЦЕХ, основной механический, имеет свои традиции. Одна из них — повседневная борьба за повышение квалификации и стабильность кадров. Многие рабочие трудятся на производстве по 20—25 лет и все в одном цехе. Нет смысла говорить о том, какую это дает пользу самим рабочим и государству. И когда в цехе наблюдается текучесть кадров, то это не может не волновать передовиков производства, общественные организации и администрацию. Из повседневных наблюдений можно сделать вывод, многие рабочие, в основном из молодых, не всегда ясно представляют себе мотивы перехода с одного места на другое. Как правило, они объясняют свои действия поговоркой: «Рыба ищет где глубже, а человек — где лучше». Но перелетами с одного производства на другое навряд ли достигнешь желанного результата. Скорее можно это сделать, придерживаясь народной мудрости: «На одном месте и камень обрастает». Правда, путь этот требует и выдержки больше и знания дел.

а такими качествами обладает не каждый. Такие качества надо прививать людям и в первую очередь молодежи.

При всем желании администрации цеха не может знать чаяний всех работников. Надо как-то расширить сферу влияния на каждого в отдельности. С этой целью и была создана в цехе общественная комиссия по кадрам, в функции которой входит не только знать истинные причины увольнения рабочего, но и устранять их. В комиссию были выбраны люди, которые прошли большой жизненный опыт. Такие товарищи всегда могут не только дать добрый совет, но и оказать практическую помощь.

Практическая помощь заключается прежде всего в том, чтобы молодому рабочему дать возможность в короткие сроки хорошо овладеть своей профессией. Тогда этот рабочий будет чувствовать себя увереннее, и зарплаток у него будет высоким.

Молодежь, пришедшая в цех, прикрепляется к опытным рабочим. Долг ветерана не только обучить новичка высококвалифицированной работе на станке, но и

резе цехов, агрегатов и видов продукции (в натуральном и денежном выражении) заполняется работниками главной бухгалтерии завода. Фактические данные за сутки и с начала месяца сравниваются с планом.

Для того чтобы добиться такого учета, пришлось, во-первых, сгруппировать ряд марок сталей, родственных по своей технологии и близких по цене; во-вторых, установить шифровку всех видов выпускаемой продукции; в-третьих, унифицировать первичные документы (накладная-фактура форма № 2) с обязательным указанием в них шифра продукции, марки, тоннажа, ГОСТа, оптовой цены, приплат и скидок за качество изделий и подписей представителей цеха-сдатчика, цеха-приемщика и контролера ОТК.

Первичные документы на сдачу продукции на склад (накладные) ежедневно не позднее половины одиннадцатого утра передаются через цех готовой продукции на машиносчетную станцию для обчета по оптовым ценам прошлого месяца.

Такой порядок позволил предупредить отклонения в данных по валовой продукции, выявленных оперативным путем. Да и как же иначе? Ведь они составляют основу одних и тех же документов. Чтобы, как говорят, подстраховаться, предварительно сверяют данные производственных цехов и цеха готовой продукции.

В сведениях о валовой продукции есть строка «прочая продукция», куда заносятся данные об отпуске изделий на сторону, о капитальном строительстве, капитальном ремонте, жилищно-коммунальном хозяйстве. Их устанавливают по результатам прошлого месяца и уточняют в целом за месяц по балансу производства.

«ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА»

привить ему чувство гордости за свой коллектив.

Пришли на производство после десятилетки молодые рабочие Виль Шарипов и Александр Черепанов. Общественная комиссия по кадрам попросила администрацию, чтобы Шарипова и Черепанова прикрепили к лучшим станочникам. Их стали обучать токарному делу высококвалифицированные рабочие Роман Васильевич Ермаков и Александр Кирьянович Зуев. Ветераны цеха обучали новичков не только мастерству обработки деталей, но и рассказывали им о традициях цеха, о трудовых его буднях. Молодые рабочие после четырех месяцев стали работать самостоятельно. Сейчас они готовятся поступать в вечерний институт.

Но не только в этом заключается работа с молодыми кадрами. Прежде чем взять в цех новичка, с ним обстоятельно беседуют члены общественной комиссии по кадрам. В беседах рассказывается о правилах внутреннего распорядка. От новичков не скрываются возможные трудности. На первых порах молодых рабочих чаще навещают на рабочих местах, не упускают из поля зрения. Спустя месяц, новичков собирают снова. Общественники интересуются их делами, настроением. Если возникают какие-то недоразумения, стараются устранить их.

Со дня основания общественной комиссии по кадрам в основном механическом цехе прошло немногим более двух лет. Есть ли

ощутимая польза? На наш взгляд, есть. Текучесть рабочей силы в общем снизилась. Кроме того, из числа поданных рабочими заявлений в 1964 г. на увольнение 23 остались работать на прежних местах после вмешательства комиссии.

Главная задача общественников — привить людям такие чувства, чтобы для каждого рабочего цех был родным. Тогда не каждый сможет так легко расстаться со своим коллективом.

В. ГРЯЗНОВ, председатель общественной комиссии по кадрам.
НА СНИМКЕ: очередное заседание общественной комиссии по кадрам основного механического цеха. Справа председатель В. В. Грязнов.

Больше чуткости и внимания

Вывибщик Сергей Сурков положил на стол начальника цеха заявление и сказал:

— Подпишите на расчет, перекожу на другую работу.

Так было написано и в заявлении. Начальник сразу ничего не ответил, попросил зайти позднее. Подписать заявление не сложно, но надо выяснить, почему вдруг рабочий захотел сменить место работы. Этим делом есть кому заниматься в цехе. Для этого создана общественная комиссия по кадрам. Поговорили с товарищем, выяснилось, что он уходит из цеха потому, что зарплаток не устраивает.

— Эту проблему можно решить на месте, — сказали ему.

Сурков заколебался. А когда ему пообещали, при первой возможности, перевести работать обрубщиком литья, он совсем раздумал увольняться.

А вот еще пример: формовщик Юрий Лутовинов, проработавший много лет в цехе, вдруг подал заявление на увольнение. У него для такого повода оказалась тоже «веская» причина. Он поссорился с мастером. На заседании членов общественной комиссии по кадрам разговор состоялся принципиальный. Мастеру было указано на то, чтобы он с подчиненными вел себя более корректно. Но и формовщику подсказали, что он не во всем прав и, следовательно, такие крутые меры принимать не следовало бы. Лутовинов понял и до увольнения дело не дошло.

Разные мотивы у людей для увольнения. Большинство из них можно легко избежать, если поделовому, со вниманием отнестись к людям. Обрубщик Борис Столбов не справлялся с порученной работой. Выход из положения он видел в уходе из цеха. Так и написал в заявлении. Товарищи из общественной комиссии попросили мастера участка оказать помощь Столбову в приобретении навыка в работе обрубщика. А

когда увидели, что дело движется медленно, по согласию Столбова перевели на вывибку. С тех пор прошло полгода. Человек сейчас с работой справляется и не думает уходить из цеха.

Условия труда в фасонно-чугунолитейном цехе сложнее, чем в некоторых других. Поэтому ни у кого не вызывает удивления, когда говорится о большой текучести кадров. И все же практика показывает, что дело не только в условиях труда. Если, как говорится, смотреть вдаль, то можно заблаговременно предупредить мысли об увольнении.

В цех пришли работать пять молодых рабочих. Им каждому в отдельности поручили выполнять определенную работу. Прошел месяц, другой, третий, а новички не справляются с заданием. Естественно, у них может возникнуть мысль — бежать. Общественная комиссия по кадрам совместно с

партийной и профсоюзной организациями решили предпринять меры, чтобы у новичков не появилось недовольство работой. Прежде всего надо было подумать над тем, чтобы ребята выполняли норму. Решили их объединить в бригаду. Бригадиром назначили из их же группы способного парня Валерия Федорова. Теперь молодые рабочие стали работать дружнее. При бригадном методе они в первом же месяце выполнили норму на 105 процентов, а в следующем — на 170. Тут уже, как говорится, комментарии излишни.

С тех пор, как начала работать общественная комиссия по кадрам, текучесть рабочих снизилась более чем в полтора раза и улучшилась дисциплина труда рабочих цеха.

А. БЕСТУЖЕВ, председатель общественной комиссии по кадрам фасонно-чугунолитейного цеха.

ВО МНОГИХ ЦЕХАХ КОМБИНАТА ОБЩЕСТВЕННЫЕ КОМИССИИ ПО КАДРАМ ПРОВОДЯТ БОЛЬШУЮ РАБОТУ С ЛЮДЬМИ. В РЕЗУЛЬТАТЕ В ПРОШЛОМ ГОДУ СОКРАТИЛАСЬ ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ, МЕНЬШЕ СТАЛО ПРОГУЛОВ, ОПОЗДАНИЙ НА РАБОТУ.



Механический МЕТАЛЛ

Стр. 3. 20 января 1965 года