

Магнитогорский МЕТАЛЛ

Орган парткома, профкома, комитета ВЛКСМ и управления Магнитогорского
дважды ордена Ленина, ордена Октябрьской Революции и ордена Трудового Красного
Знамени металлургического комбината имени В. И. Ленина

№ 140 (7650)
Газета выходит с 5 мая 1935 года

ЧЕТВЕРГ, 26 ноября 1987 года
Цена 2 коп.

В ПАРТИЙНОМ КОМИТЕТЕ КОМБИНАТА

Вчера, 25 ноября, на очередном заседании бюро партийного комитета рассмотрен вопрос «О практике организации профсоюзным комитетом комбината приема посетителей и работы с письмами, заявлениями трудящихся».

НА ПРАВОМ ФЛАНГЕ ПЯТИЛЕТКИ

Владимир Николаевич БАРАНОВСКИЙ, которого вы видите на этом снимке, работает сортировщиком-сдатчиком металла на адьюстаже в сортопрокатном цехе. Большая ответственность возложена на него — отправка продукции потребителям, а это ежегодно тысячи тонн металла, который должен соответствовать всем требованиям ГОСТа.

Хорошо зная производство, умело организуя работу, В. Н. Барановский делает все от него зависящее для выполнения заданий с высоким качеством.

Ударник коммунистического труда, неоднократный победитель внутрицехового социалистического соревнования, Владимир Николаевич Барановский пользуется большим уважением в коллективе.



Фото Н. Нестеренко.

По данному вопросу докладывал председатель профкома комбината С. С. Кирилук. Подробно обсудив практику приема посетителей и работы с письмами и заявлениями трудящихся в профкоме, бюро парткома приняло постановление, направленное на улучшение этой важнейшей стороны деятельности профсоюзного комитета.

Более подробный отчет по этому вопросу будет опубликован в субботнем номере газеты.

О том, как выполняется постановление бюро парткома «О работе парторганизации цеха ремонта металлургического оборудования № 2 по отбору, расстановке и воспитанию кадров», доложил на заседании инструктор партийного комитета комбината Н. И. Лемешко.

ВЕСТИ ИЗ ЦЕХОВ

Рекордный задел

В ночь на 23 ноября четвертая бригада второго обжимного цеха (начальник смены В. Ю. Булычев), прокатала 4745 тонн заготовок. 636 слитков было передано на клетки вспомогательных станов — это рекорд, такого производства еще не было с пуска цеха.

Смена началась напряженно. Во второй бригаде, которая работала с четырех, случилась авария: вышел из строя контрольный валок. Коллектив четвертой бригады, где партгрупорг — машинист клещевого крана В. Н. Алякин и профорг — бригадир электриков Ж. Ж. Пятников, сумел

в кратчайшее время устранить поломку и за счет четкой и слаженной работы технологического персонала наверстать отставание сменщиков. В бригаде отмечают добросовестное отношение к своим обязанностям таких рабочих, как старший нагревальщик И. М. Петроченко, нагревальщик В. А. Рындиков, оператор С. А. Свиридов, бригадир слесарей Г. И. Чертов.

Этот задел послужит хорошим подспорьем в выполнении плана по горячему прокату.

А. МЕРЕКИН,
секретарь партбюро обжимного цеха № 2.

Заслушан также отчет секретаря партийного бюро цеха ремонта металлургического оборудования № 1 А. Г. Кириченко о личном вкладе в перестройку партийной работы.

По обсужденным вопросам приняты соответствующие постановления.

Вчера состоялось также заседание партийного комитета комбината с повесткой: «О работе и задачах бюро парткома по углублению процесса перестройки в свете требований июньского (1987 г.) Пленума ЦК КПСС».

Отчет с заседания парткома будет напечатан в одном из очередных номеров газеты.

Высокий настрой

Высокий трудовой настрой, который был взят в канун Октября, коллектив третьего мартеновского цеха сохраняет сегодня. 626 тонн стали сверх плана при стопроцентном выполнении заказов — с такими показателями коллектив подходит к концу ноября.

С выполнением плана работают шесть первых печей в цехе (с 14-й по 20-ю включительно), но наиболее высоких показателей добиваются сталеварские бригады продувочных печей. На 14-й печи, где перевыполнение составляет 1800 тонн, лучше других работает первая бригада сталевара Е. Ю. Антипина.

В. ПАСТУХОВ.

ВETERАНЫ В СТРОЮ

ЛИЧНОСТЬ МАСТЕРА

Пять десятилетий в пределах человеческой жизни — срок значительный. Особенно, если они слились с суровыми годами в истории Родины. Нерастрчиваемый запас впечатлений о соотечественниках, живших рядом, личные штрихи в летопись своего города, своей страны делают такого человека мудрым и интересным, а каждое его слово — весомым и впечатляющим. Об одном из таких — Павле Федоровиче Тарасове — хочется рассказать.

Свою трудовую деятельность Павел Федорович начал в 1937 году. После окончания девяти классов он пришел на Магнитогорский металлургический комбинат. Работал в отделе главного энергетика.

Служба в рядах Советской Армии для Павла Тарасова началась в 1939 году и закончилась только через семь лет.

Стал работать начальником смены котельной стана 4500 и блюминга.

Но любовь к полученной в годы войны специальности механика не оставила его. Через два года он

перешел в кислородно-компрессорный цех на должность мастера по ремонту механического оборудования. В те времена усилия многих специалистов были направлены на проведение организационно-технических мероприятий по механизации, электрификации, автоматизации технологических процессов. Началось строительство котлов-утилизаторов за мартеновскими печами. Кому как не механику нужно было приложить свои золотые руки в этом большом и важном деле? Бывший матрос-инструктор Павел Федорович Тарасов стал хозяином всего котельного оборудования мартеновских цехов. И когда паросиловой выделился самостоятельный цех, старший мастер П. Ф. Тарасов возглавил ремонтную службу котельного оборудования. Необходимо было содержать сложное хозяйство цеха в порядке.

Именно такова работа механиков, результаты которой можно определить лишь по показаниям приборов на котлах, по размеренному пению компрессоров и насосов. Но какими приборами измеряются затраты духовной энергии, напряжение мысли, сила творчества —

все то, из чего складывается личность мастера? Таких приборов нет. Зато существуют такие понятия, как авторитет, трудовая доблесть, любовь и уважение коллектива.

За высокие производственные показатели, большую работу по коммунистическому воспитанию молодежи Павлу Федоровичу Тарасову присвоено почетное звание «Лучший мастер комбината», а за многолетнюю безупречную работу на ММК — звание «Ветеран труда». Он награжден орденом Трудового Красного Знамени, несколькими медалями.

Свою любовь к труду Павел Федорович сумел привить своим детям, которые также трудятся в системе черной металлургии в Магнитогорске, Белорецке, Ижевске.

П. Ф. Тарасов не покидает родной цех. Сейчас он трудится на рабочем месте, огромный опыт и знания передает молодежи. Учит новое поколение исполнительности и аккуратности в любом деле.

О. ХАНДУСЬ.

НА РЕМОНТЕ ДОМНЫ № 8

Преодолеть отставание

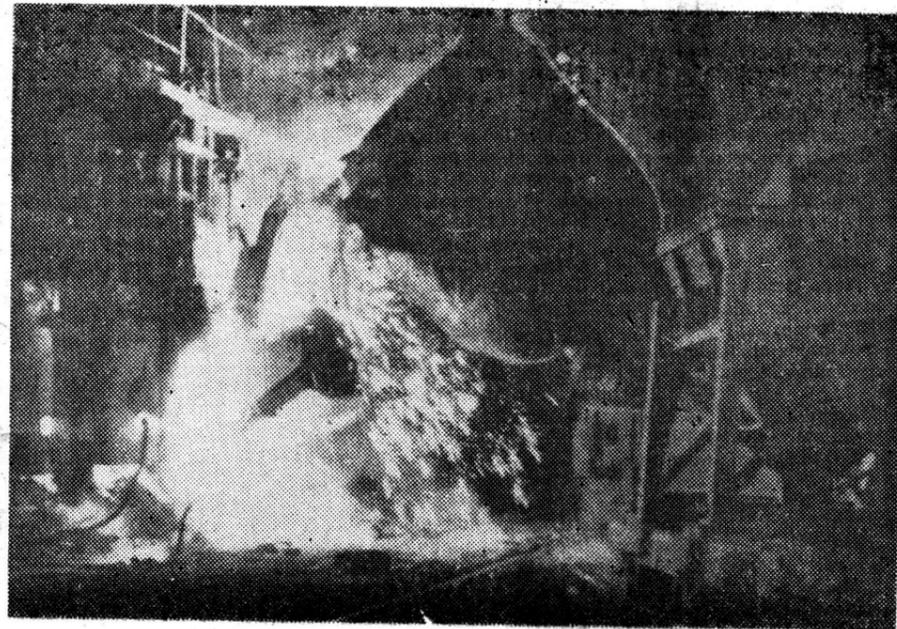
Десять суток осталось до конца капитального ремонта восьмой доменной печи. По оперативным данным из общественного штаба ремонта на сегодняшний день отставание составляет около трех суток.

Сильные морозы усложнили выполнение работ. Монтажным бригадам обоих управлений Уралдомна ремонт приходится вести работы на высоте — производить монтаж углеродистых блоков лещади. Причем основная сложность в том, что углеродистые блоки холодными монтировать нельзя. Поэтому перед началом монтажа их пропановыми горелками доводят до нужной температуры и только после этого пускают в работу.

На оперативном совещании в штабе ремонта подведены итоги социалистического соревнования за 24 ноября. На первом месте среди подрядных организаций коллектив управления Южуралэлектромонтаж, среди цехов комбината коллектив управления материально-технического снабжения и цеха промвентиляции.

Ремонтники намерены в оставшиеся дни наверстать отставание и пустить печь точно в срок.

Н. ГОЛОВИН,
член общественного штаба на ремонте.



Владимир БОБКОВ, начальник мартеновского цеха № 1:

— Хотелось бы вступить в 1988 год настоящим хозяином. Которому доверяют. Доверяют до конца и во всем.

Интервью «Бич достигнутого» читайте на 3-й стр.

ВЕСТИ ИЗ ПАРТИЙНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ

Крепите ряды

В нынешнем году партийная организация кислородно-конвертерного цеха значительно подросла. Сегодня в ее рядах насчитывается 46 коммунистов и один кандидат в члены КПСС.

На состоявшемся в ноябре партийном собрании коммунисты нашего цеха обсуждали организационные вопросы. Назрела прямая необходимость в создании партбюро, в формировании партийных групп на отдельных участках.

Было избрано партийное бюро, в его состав коммунисты выдвинули энергетика Ю. Ф. Панова, помощника начальника цеха по электрооборудованию И. С. Баранова, старшего мастера Н. А. Шашкова и других товарищей.

На собрании решено создать партийные группы технологического персонала, механиков, электриков, энергетиков и автоматчиков. Намечены сроки выполнения решения: в течение ноября провести всю необходимую работу по формированию этих звеньев.

На этой неделе в паргруппах будут проведены первые организационные собрания, на которых коммунисты выберут партгруппов и их заместителей. Итоги оргработы мы планируем подвести в декабре, на собрании коммунистов цеха.

А. НОСОВ,
секретарь партийной
организации кислородно-конвертерного цеха.

Актив пополняет знания

Партком и общество «Знание» комбината подготовили и провели очередную информационную конференцию идеологического актива: лекторов, политинформаторов, пропагандистов.

Конференцию кратким вступительным словом открыл заместитель секретаря парткома С. С. Чудинов. Тема разговора — коренная перестройка в экономике, общественно-политические аспекты перестройки. Форма проведения конференции — вопросы и ответы. Часть вопросов была собрана заблаговременно. Заместитель начальника планово-экономического отдела В. И. Свердлович подвел итоги работы комбината за 10 месяцев текущего года в условиях перестройки экономики. Он назвал конкретные примеры взаимосвязи выполнения договорных обязательств с прибылью предприятия, производительности с заработной платой. Выступавший ответил на ряд вопросов присутствовавших.

Интересным было выступление председателя город-

ского общества «Знание» кандидата педагогических наук А. Л. Паукина. Он описал общественно-политическую сущность управления обществом в нашей стране на разных этапах ее развития.

Лектор городского общества «Знание», кандидат технических наук В. Г. Сиволапов говорил об экономической перестройке в народном хозяйстве, ее особенностях, ответил на ряд вопросов по проблемам внедрения хозрасчета в цехах комбината.

Конференция прошла интересно, с безусловной пользой для идеологического актива. Но в адрес организаторов конференции поступило одно весьма существенное замечание: на ряд вопросов, касающихся обстановки в городе, торговли, транспорта, водоснабжения обстоятельных ответов аудитория не получила. Поэтому, чтобы охватить весь комплекс вопросов, на следующую конференцию решено пригласить представителей горкома КПСС, горисполкома.

М. ЕГОРОВ.

В РАЙКОМЕ КПСС

На очередном заседании бюро Орджоникидзевского райкома КПСС рассмотрен вопрос о работе отдела детских учреждений меткомбината по организации дошкольного воспитания. Было отмечено, что руководство, партийная организация отдела правильно решают вопросы по улучшению организации дошкольного воспитания детей, подготовке их к обучению в школе. Отрабатывается система совместной работы дошкольных учреждений и общеобразовательных школ по подготовке детей к обучению с шестилетнего возраста. Проводится целенаправленная работа по физическому воспитанию и укреплению здоровья детей. Больше внимания уделяется улучшению состава педагогических кадров. Этому способствует выборность заведующих, предварительное обсуждение кандидатов на руководящую должность в коллективах. Укрепляется материальная база дошкольных учреждений. Разработана программа дополнительного строительства плавательных бассейнов в действующих дошкольных учреждениях до 1995 года.

Однако руководство, партийная организация отдела детских учреждений не в полной мере используют имеющиеся возможности для улучшения общественного воспитания детей. Не обеспечен действенный контроль за постановкой в дошкольных учреждениях воспитательного процесса и охраны здоровья детей. Не у всех детей-шестилеток выработаны навыки учебной деятельности, обязательные физические качества. Недостаточно отдел детских

Руководство, партийная организация не принимают активных мер по замене руководителей, не способных работать по-новому. Упускают из-под контроля работу с неблагополучными семьями, выполнение договоров об организации взаимодействия трудовых коллективов, детского сада и семьи в улучшении дошкольного воспитания детей. В работе с заведующими допускается мелочная опека, что привело к распространению среди части руководителей иждивенческих настроений. Имеющиеся в работе партийной организа-

оперативное информирование педагогических коллективов о решениях партийных собраний, заседаний партбюро.

Бюро райкома КПСС обязало руководство, партийную организацию отдела детских учреждений (т. Алексеева М. Ф., Журавлева Т. Т.) добиваться реальных перемен по всем направлениям работы. Предложено руководству металлургического комбината (т. Петров М. А.) усилить контроль за своевременным вводом ремонтируемых дошкольных учреждений и рассмотреть вопрос о строительстве в долевых началах плавательного бассейна для детей дошкольного возраста в южной части Орджоникидзевского района. Профсоюзному комитету комбината (т. Кирилук С. С.) поручено ежегодно подводить итоги выполнения договоров о сотрудничестве трудовых коллективов, детского сада и семьи по улучшению общественного дошкольного воспитания детей.

Н. СКОНИКОВ,
зав. отделом пропаганды и агитации райкома
КПСС.

О ДОШКОЛЬНОМ
ВОСПИТАНИИ

учреждений взаимодействия с районными отделами народного образования в решении вопроса комплектования первых классов по принципу «группа детского сада — класс». Дошкольные учреждения не полностью укомплектованы медицинскими кадрами.

эти элементы новизны еще не сформировались в систему активных действий по всем направлениям партийной работы. Партийная организация недостаточно строго спрашивает с коммунистов за реальную перестройку на порученных участках. Не налажено

Официальный отдел

Возвратившийся из
длительной загранич-
командировки инженер

КОТЕЛЬНИКОВ Станислав Федорович назначен исполняющим обязанности

заместителя главного
прокатчика комбината.

ЧИТАТЕЛЬ
СТАВИТ
ПРОБЛЕМУ

ИНЖЕНЕРЫ...

В тридцатых, сороковых и даже в пятидесятых годах на комбинате было обычным явлением, когда мастером, начальником смены ставили практиков. Инженеров и техников не хватало.

В наши дни даже инженеры сплошь и рядом трудятся на рабочих должностях. Часть из них и не помышляет идти на руководящую работу. Почему так происходит? Может, потому, что на рабочем месте смена прошла — и хоть трава не расти, отвечаешь только сам за себя. К тому же, разницы в зарплате нет. Но есть и другая причина — это слабая их подготовка.

Студенты первого, второго, третьего курсов после учебного семестра идут в строительные отряды. Нет слов, дело это полезное. Но какое это имеет отношение к получению практических знаний? Вот и приходит молодой специалист неподготовленным к практической работе.

Много лет отработал я в первом аглоцехе на разных руководящих должностях. В наше время был такой порядок: молодой ты специалист или зрелый руководитель — каждый время от времени получал персональное задание. Мне доводилось разрабатывать темы: «Сырьевой и материальной балансе агломерационного производства», «Оптимальные условия подготовки топлива», «Усредненные руды на складах».

Обкладываясь литературой, обращаешься к консультантам, главным специалистам, делаешь расчеты и выводы. За выполненную работу получаешь оценку.

А что, разве сейчас отпадает необходимость профессионального роста руководителя? Условия для этого что надо. Технической литературы — тьма, опытных консультантов тоже предостаточно. Конечно, время идет, наука и техника не стоят на месте. Но в хороших традициях, думаю, забывать не стоит.

ДОБЛЕСТЬ
ИДУЩИХ
ВПЕРЕДИ

В коллективе теплового цеха в числе передовиков производства называют электросварщика Валерия Анатольевича НЕЗНАЕВА.

Выпускник технического училища, он вот уже полтора десятка лет трудится в цехе. За это время Незнаев стал классным специалистом, знающим производство в совершенстве.

Знают его в коллективе и как человека творческого. Его новаторские предложения значительно облегчают труд, ускоряют работы.

На снимке: В. А. Незнаев.

Фото Н. Нестеренко.

П. ГОРБУНОВ,
бывший работник аглоцеха № 1, ветеран Магнитки.

ВНИМАНИЮ ПОЛИТИНФОРМАТОРОВ

Темы бесед на декабрь

I. Курсом Пленума ЦК КПСС: ускорить перестройку.

Бент О. В центре внимания — эффективность. Под знаменем ленинизма, 1987, № 17.

Радикальная реформа управления экономикой. Политинформатор, № 21, 1987.

Германович И. Взыскательным взглядом. Агитатор, 1987, № 17.

Нуржанов Б. Преодолевая отставание. Агитатор, 1987, № 18.

Куклинов Н. Реконструкция Магнитки. Политинформатор, 1987, № 18.

Чечик Н. Думая об обновлении. Под знаменем ленинизма, 1987, № 17.

II. Механизм ускорения — в действии!

Дмитриев В. Задачи новые, а подходы старые. Партийная жизнь, 1987, № 17.

Романенко А. Дело первостепенной важности. Под знаменем ленинизма, 1987, № 17.

Кущенко А. Коллективный подряд. Под знаменем ленинизма, 1987, № 17.

Павлов В. Важная составная часть перестройки. Коммунист, 1987, № 13.

Тополев А. Преодолевать инерцию, решительно продвигаться вперед. Партийная жизнь, 1987, № 18.

Брюханов В. За хозрасчет — действительный. Политический информатор, 1987, № 18.

III. Учиться работать в условиях демократии.

Юридическая наука и практика в условиях перестройки, Коммунист, 1987, № 17.

Векбосинов Н. Быть ближе к людям, учитывать их нужды и запросы. Партийная жизнь, 1987, № 18.

Калинин В. Помогать мыслить по-новому. Агитатор, 1987, № 17.

Камай А. В условиях расширения демократии, гласности. Партийная жизнь, 1987, № 18.

Толмачев М. Способствуя обновлению. Агитатор, 1987, № 18.

Щеголев К. Утверждать принципы демократического централизма. Партийная жизнь, 1987, № 17.

IV. В центре внимания — качество и бережливость!

Носов Н. Всем арсеналом средств. Агитатор, 1987, № 17.

Кучеренко Ю. Инициатива каждого — залог обще-

го успеха. Партийная жизнь, 1987, № 17.

Костяков В. Полная занятость. Как мы ее понимаем? Коммунист, 1987, № 14.

Будь бережливы! Политический информатор, 1987, № 18.

V. На первом плане — забота о человеке.

Егоров А. Жилье для молодого специалиста. Агитатор, 1987, № 17.

Здоровье — первейшая ценность жизни. Коммунист, 1987, № 14.

Стопчак А. За выступления — одернули. Партийная жизнь, 1987, № 14.

Тришин А. На первом плане — забота о человеке. Партийная жизнь, 1987, № 18.

Тарасов В., Герасимова В. Оперативность и гибкость ценообразования. Как этого достичь. Экономика и организация промышленного производства, 1987, № 9.

Лукаш А. К каждому — свой подход. Агитатор, 1987, № 18.

Права советского человека. Политический информатор, 1987, № 18.

VI. Духовное богатство общества — подрастающим поколениям.

Высоцкая И. Как сотворить праздник. Агитатор, 1987, № 18.

Дунаев П. Гордый миг подвига. Агитатор, 1987, № 17.

Дынга Б. Беречь честь смолodu. Агитатор, 1987, № 17.

Ладис О. На стрекже революционного созидания. Коммунист, 1987, № 13.

Сендюков С. Учиться своей профессии. Партийная жизнь, 1987, № 17.

Тарасюк П. Утверждая чувство хозяина. Партийная жизнь, 1987, № 18.

VII. Реальности современного мира. Опыт друзей.

Бондарчук П. Болгария: курсом обновления. Агитатор, 1987, № 17.

Гернс В. ГКП и перестройка в СССР. Коммунист, 1987, № 14.

Разов С. Экономическая политика компартии Китая: решения и проблемы. Партийная жизнь, 1987, № 17.

Чернышев В. Дом и его хозяева. Агитатор, 1987, № 18.

Хельдтке З. Уверенной поступью. Под знаменем ленинизма, 1987, № 17.

Кабинет политпросвещения парткома комбината.

ХОЗРАСЧЕТ ПРЕДЪЯВЛЯЕТ СЧЕТ. ИНТЕРВЬЮ С НАЧАЛЬНИКОМ ЦЕХА.

После публикации интервью с начальником ЛПЦ № 8 П. З. Елесиным под заголовком, который теперь стоит в нашей рубрике, прошло довольно продолжительное время. Не сразу нашлись желающие поддержать начатый разговор. И отнюдь не нежеланием говорить о новой форме организации труда объясняются отказы руководителей цехов. Иногда случалось и наоборот — слишком много надо сказать. Но о чем в первую очередь? Что тут главное, что второстепенное?

Хотя с момента перехода комбината к работе в условиях полного хозрасчета прошло более десяти месяцев, времени на тщательный анализ того, что происходит, не нашлось практически ни у кого. Многих захватила тежка. И это тоже можно понять — ведь производство не остановишь для того, чтобы осмыслить, что идет в новой форме организации труда, а что — нет. Отсюда новые сомнения.

И все же, несмотря на это, сегодня нашим собеседником после долгих раздумий решил стать Владимир Никитович БОБКОВ, начальник первого мартеновского цеха.

БИЧ ДОСТИГНУТОГО

— Итак, вопрос первый: что дал цеху переход комбината на полный хозяйственный расчет?

— Не знаю, как это прозвучит, но скажу откровенно...

— Хотелось бы, чтоб именно таким был весь наш разговор!

— Если бы мы в восемьдесят пятом году знали, что с нынешнего года комбинат будет на хозрасчете, в прошлом году мы бы так не работали. На 86-й год цех поставил перед собой серьезные цели и задачи. Год этот складывался удачно. Был достигнут самый высокий уровень производства и выполнения заказов.

От нас в общем-то никто этого не требовал. Была обычная работа, в результате которой цех мобилизовал все имеющиеся у него возможности и резервы. С переходом же комбината на полный хозрасчет за базу был взят именно 86-й год. Лучший за всю историю цеха.

Таким образом на нынешний год сама собой встала задача — сохранить уровень производства, производительности труда, несколько улучшить выполнение заказов. При этом фонды остаются на уровне прошлого года.

— Ситуация такова: возможности и резервы исчерпаны. Пусть не полностью, но до очень высокого предела, а работать надо еще лучше, но за ту же плату?

— Все так. В наиболее выгодном положении оказались цехи, работавшие в прошлом году не в полную силу. И в этом положении они останутся до конца пятилетки, пока не будут пересмотрены базовые показатели.

О перестройке сказано много слов. Их не хотелось бы повторять. Но, к сожалению, приходится. На мой взгляд, самым страшным бичом, доставшимся нам из недалекого прошлого, является планирование от достигнутого. И он ударил по цеху в тот момент, когда коллектив только начал перестраиваться. Этот удар далеко не единственный.

— Тем не менее, судя по итогам десяти месяцев, вы выстояли.

— Серьезная подготовка к работе в новых условиях началась в конце минувшего года. Была рассмотрена каждая составляющая себестоимости продукции, разработана программа по увеличению выплавки стали определенного сортамента. Вышли, к

примеру, с предложением увеличить выпуск стали ВЗ полупрокатной по ТУ 3023. За нее комбинат имеет два рубля прибавки на каждой тонне. Сейчас из нее выпускается проката столько, сколько нашли потребители.

Второе направление (оно связано с хозрасчетом и работой госприемки) — увеличение выпуска стали, прошедшей обработку в вакуумной установке. В прежние годы считалось, что 250—270 тысяч тонн, которые вакуумируют в цехе, это в общем-то потолок. Далее следуют одни неприятности: дополнительные расходы, снижение стойкости двадцать девяти печи. Но, взвесив все, мы резерв все-таки нашли и нынче собираемся подойти к рубежу по вакуумированной стали 500 тысяч тонн.

Поиск резервов не прекращается и сейчас, чтобы создать какой-то задел на будущий год.

— А каков результат всей проделанной работы?

— Он налицо. За девять месяцев сэкономлено два миллиона 625 тысяч рублей, фонд материального поощрения вырос на 65 тысяч рублей. Сейчас на каждой тонне стали, выплавленной на двухванных печах (на них самый большой объем), мы экономим одну копейку, а на мартеновских — около десяти копеек.

— Владимир Никитович, результаты вроде бы кругом неплохие. Фонд зарплаты вам оставлен прежний, фонд материального поощрения вырос, тем не менее рабочие цеха утверждают: «С этим хозрасчетом мы потеряли в зарплатке рублей 50—60».

— На сменно-встречных собраниях и вообще при любой возможности я им разъясняю: ваша зарплата держится на «трех китах»: уровне производства, выполнении заказов и себестоимости продукции. Уровень производства у нас немного снизился, по этой причине мы потеряли из фонда зарплаты за девять месяцев 545 рублей. Другое дело — выполнение заказов, соблюдение сменных графиков. Здесь оплата в отдельных бригадах может разниться не в 50 рублей, а в 80 и даже 150.

Все вроде бы это понимают, соглашаются с тем, что размер зарплаты решается в бригадах, зависит от коллективного вклада, но коллективной ответственности они не хотят, считают — я сталевар и 600 рублей мне положено. Некоторым работникам оплату мы действительно снизили там, где она была необоснованно завышена. За счет полученных

сумм повысили зарплату слесарей, и престиж этой профессии заметно поднялся. Теперь их штат укомплектован. В былые же времена слесаря не могли найти полгода.

— Судя по всему, вы уже широко пользуетесь самостоятельностью, данной начальнику цеха. Несколько слов об этом, пожалуйста.

— Считается, что с внедрением хозрасчета нам дарована, страшно сказать, какая самостоятельность. Мне бы такую самостоятельность хотелось сравнить с паром, который регулярно спускают с перегретого котла. Идет это, по моему убеждению, от Минчермета. Когда страсти достаточно накаляются, он открывает вентиль и спускает парок. Потом эта операция повторяется на комбинате, но в гораздо меньших масштабах.

Нам дано право иметь неограниченный штат, но в пределах фонда заработной платы. Сделать здесь я не могу практически ничего. Нам заданы и темпы роста производительности труда. Это второй тормоз. И третий — как была порочная практика планирования от достигнутого, так она и осталась.

— Мы уже говорили об этой практике. Что вы имеете в виду теперь?

— Сейчас она даже маскируется. Пожалуйста, говорят, планируй сам себе производство. Но какой же начальник запланирует его себе ниже достигнутого? Чтобы потерять деньги? Да от него же рабочие разбегутся.

Следующее. Это то, что нас буквально берет за горло, — нормы, расходные коэффициенты. Все они установлены от достигнутого показателя. Возьмем, к примеру, топливо. Вот график. Со ста двадцати килограммов в шестидесяти годах мы снизили его потребление до 50 килограммов на тонну в 1985 году. Впервые за многолетнюю историю нам оставили этот показатель на два последующих года. А сейчас есть поползновения снизить его до 49,5.

— Но ведь есть же какой-то предел. Скажем, вы не сможете выплавить тонну стали, имея 20 килограммов топлива.

— Почему не можем? Можем. Если заменить технологию.

— А при существующей?

— Нет.

— Значит, пятьдесят килограммов — это самый оптимальный вариант расхода?

— Именно на нем и сходятся все наши расчеты. Но доказать это — дело совершенно безнадежное. Планируется только от достигнутого.

— Туник какой-то. Если же норма станет 49,5 кг, то что вы будете иметь?

— Будем иметь перерасход, платить за него и еще платить штрафы. И так за невыполнение всех других норм. Вот такая нам дана самостоятельность.

— А какой бы вы хотели ее видеть?

— Прежде всего стабильные нормы на пятилетку. Тогда можно ориентиры выбирать. Затем очень солидный фонд начальника цеха. Сейчас я имею тысячу восемьсот рублей на квартал. Это мизер для цеха, в котором тысяча триста человек.

Мы платим трудящимся, скажем, за экономию топлива. Не всем, конечно, определенному кругу. Но в борьбе-то за эту экономию, участвуют практически все. Однако начальник не может поощрить отличившихся или вы-

полнивших особо важное задание. Средства на это нет.

Если бы от всех видов экономии в фонд начальника отчислялось десять процентов, тогда бы и разговор был другой. Раз мне доверяют, в условиях перестройки, я бы эти деньги, конечно же, направил на улучшение хозяйственной жизни. Тому же слесарю, который хорошо поработал на перекидке печи и сэкономил производству немалую сумму, я бы выплатил больше.

Мне на ремонте нужен работающий и смекалистый мужик. Такой человек есть. Я даже знаю его фамилию. Но работу ему не предлагаю, потому что за золотые руки, за светлую голову надо платить. А нечем. Может ли от этого появиться чувство настоящего хозяина производства? Ощущение «страшно большой» самостоятельности?

— Хозяином на производстве не чувствуют себя не только ущемленные в правах начальники. Мне довелось побывать на одном из заседаний комиссии по непроизводительным расходам. Ваших экономистов на нем не было. Позже я поинтересовался, почему? «А что там делать? Посидеть, послушать, кто, за что и на сколько цех оштрафовал? Так это мы и без комиссии узнаем», — таким был ответ. Мне же, думается, интерес цеха, тем более при хозрасчете, должны оставаться в любом случае, на любом уровне. Права и обязанности цехов оговорены в приказе № 334 «О внутрипроизводственном хозяйственном расчете». Он действует с мая...

— Безобразно он действует. Вернее — исполняется безобразно. Примеров тому тьма. Вот только один. Каждый месяц мы прилично платим за перепроход вагонов. Почему мы, борясь с этим перепроходом, не можем его снизить? Где причина? А она на поверхности.

Все материалы мы получаем со станции Западная. Так вот, вагоны еще на станцию не пришли, а нам уже пошел счет простоя. Логика никакая. Хорошо, давайте будем считать с момента их прихода на Западную. А здесь какая логика? Вагонов в цехе-то нет.

Второй момент. Чтобы принять вагоны, цех должен располагать определенными емкостями, площадями для выгрузки. Мы можем понять комбинат — ему лучше подавать не один-два вагона, а состав. Но так пусть же и комбинат понимает цех. А такого понимания нет. Заказчик — мартен-1, везет железная дорога, груз получает управление материально-технического снабжения, обрабатывают его грузчики УМТС. Цех никакого влияния на эти процессы не оказывает, но штраф платит. Здесь, простите, где логика? Выяснить отношения ежемесячно, готовиться к этому мы не в силах. Здесь все должно быть однозначно.

— Пример, действительно, более чем яркий. Мартен — среднее звено в цепи чугуна — сталь — прокат. Как надежно скрепляет внутрипроизводственный хозрасчет эту цепочку?

— Доменный цех: мы заплатили ему за девять месяцев сто двадцать тысяч рублей. Это плата за более высокие качественные показатели. Чугун действительно стал намного лучше, чем в прежние годы.

— Но сталевары утверждают, что вместе с чугуном отличного качества можно и сейчас, как в прежние годы, получить полковша шлака.

— Не скрою, бывает.

— На сколько за это были оштрафованы доменщики?

— На двенадцать тысяч рублей. Один раз за десять месяцев.

— Что же весь год вы не предъявляли претензий?

— Мы и в этот раз их не предъявляли. Сработала система взаиморасчетов.

— Система эта оказывается системой замедленного действия... Почему?

— Если расплавление по сере ниже определенного предела, то мы платим им. Если выше — они нам. О возросшем хорошем качестве чугуна я уже сказал, но в этом не только заслуга доменщиков. Наш цех ужесточил технологию, в пять раз сократилось число нарушений при завалке известняка, что прямо влияет на расплавление по сере. Этого же никто не учитывает.

— Короче. Вы поднимаете качественный показатель и рассчитываетесь за это своим рублем.

— Это говорит о том, что система взаиморасчетов несовершенна и требует существенной доработки. Изъяны в ней ложатся пятном на весь хозрасчет. Их надо ликвидировать немедленно, пока они не выросли в проблему и не наплодили новых проблем.

Таких примеров можно привести множество из области наших взаимоотношений с копровыми цехами. Плавка, не удавшаяся по их вине, снова уходит к ним. Время, труд сталевара затрачен, а претензий к ним предъявить нет никакой возможности. Единственное, чего мы добились здесь — нас за этот брак не ругают.

Весь металл от нас идет в первый обжимный. В целом они нами довольны. Но наиболее сложные отношения именно здесь. Особенно это касается нетранзита. По нашему мнению, пять его процентов — это все, что можно выжать из заложенной в цехе технологии. Но сейчас в связи с работой госприемки в обжимном ужесточены требования, и нетранзита стало семь процентов. За это мы платим штраф. Считаем, что напрасно. Нет четкого критерия в оценке наших слитков. Здесь должна сказаться свое мнение лаборатория.

— Кстати, Владимир Никитович, как складываются отношения в другой цепи — цех — управление комбината с его отделами и службами? Ведь именно там должны решаться названные вами проблемы?

— Помните, пример на счет того, как выпускается парок? Так вот, во втором полугодии, когда более четко были решены проблемы с министерством, работа отделов управления стала более конкретной. ОНОТиЗ перестал жать, как раньше (может, потому что в фонд зарплаты укладываемся). В общем, к цеху настроены доброжелательно.

— Возможно, ваши проблемы пытаются решить из кабинета?

— Нет. Этого я бы не сказал. Сотрудники отделов в цехе выедают, в дело вникают. Но решают по старинке, тянут-потянут... Но сколько можно совещаний проводить, когда вопрос всем ясен? От всего этого остается такое чувство: когда есть за что ущемить цех, козыри стараются попридержать, чтобы он не очень вперед вырывался. Был бы рад, если бы это чувство оказалось обманчивым.

— Коль речь пошла об эмоциях, то еще один вопрос. До конца года остался месяц. С каким новым чувством вам, начальнику цеха, хотелось бы вступить в новый, 88-й?

— Настоящего хозяина. Которому доверяют. Доверяют до конца и во всем.

В. ЛАНЦОВ.

