

Магнитогорский МЕТАЛЛ

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

№ 147 (7968)
Газета выходит с 5 мая 1935 года

СУББОТА, 9 декабря 1989 г.
Цена 2 коп.

Читайте в субботнем номере:

Для поиска новых форм соревнования, оценки результатов труда обратимся к новому хозяйственному механизму.

«СОРЕВНОВАНИЕ—90» — 1 стр.

Чего не огнемешь у этих товаров, так это того, что они сделаны на потребу дня, с искренним стремлением внести свою лепту в ликвидацию измотавшего всех нас дефицита товаров.

«НА ПОТРЕБУ ДНЯ» — 2—3 стр.

Природа слухов известна. Ответ один: да, задержан именно тот человек, никто не воздействует на него ни морально, ни физически.

«ТЕНЬ ОБРЕЛА ЛИЦО» — 2 стр.

Будем надеяться, что на вечерах, которые устраиваются в «Аисте», встретятся швейница и металлург. ...И не расстанутся друг с другом.

«ПУСТЬ «АИСТ» ПРИНЕСЕТ СЧАСТЬЕ» — 4 стр.

СОРЕВНОВАНИЕ—90



В связи с публикацией на страницах газеты некоторых материалов по случаю производства 500-миллионной тонны стали, к сожалению, не получается конструктивного разговора о перестройке соревнования. Накануне очередного хозяйственного года хотелось бы привлечь к этому внимание и подумать о том, каким быть соревнованию в будущем году.

С внедрением хозяйственного механизма на комбинате ранее высказывались некоторые соображения по поводу того, что хозрасчет должен быть состязательным. И первые шаги в этом направлении сделаны. Эффективно трудится коллектив слябинга, в котором заработанная премия распределяется с учетом трудового вклада бригад, т. е. результатов соревнования, хозяйственной деятельности.

Что содержится в понятии трудовой вклад (далее я часто буду применять это выражение)?

Все мы, естественно, хотим, чтобы на полках магазинов было больше товаров высокого качества по доступной цене (весь мир живет этими принципами). Поэтому оценить трудовой вклад — значит оценить как тот или иной коллектив, человек в процессе труда работает: сколько продукции выпускает, какого качества и как при этом растёт его производительность, расходуются ресурсы и т. д. С учетом целей и решаемых задач коллектив самостоятельно определяет по каким критериям (показателям) оценивать трудовой вклад отдельных бригад, коллективов и трудящихся с тем чтобы по достоинству — морально и материально — поощрить достойных.

Оценить трудовой вклад каждого коллектива, каждого труженика и по возможности объективно — одна из важнейших задач. И добиться этого можно при грамотном применении принципов состязательности: гласности, сравнительности результатов труда, использовании опыта людей.

Стало быть, нам нужна объективная оценка. Оценка — первичное звено соревнования. Оценить результат труда — значит найти новые подходы к соревнованию, к хозяйственной деятельности. Старые подходы не годятся, они критикуются в обществе. Новые не найдены. И складывается мнение, что соревнование надо отменить. Но, по-моему, мы по-настоящему еще не занимались поиском новых форм. Как говорится, не до соревнования, других проблем полно. Уверен, если нам удастся найти новые подходы к оценке результатов труда, используя принципы состязательности (конкуренции), отпадут некоторые проблемы, например, уравниловка в поощрении.

Порой мы делаем ошибку, увлекаясь организационной структурой соревнования — по производственному признаку, а не с конечных целей — экономики, социальной сферы и т. д.



Для поиска новых форм соревнования, оценки результатов труда обратимся к новому хозяйственному механизму. В масштабе комбината такой оценкой является прибыль — обобщенный показатель хозяйственной деятельности. Прибыль, без преувеличения можно сказать, источник нашего благополучия — духовных, материальных и социальных благ, дальнейшего развития, прогресса. Но определить в общей массе прибыли долю каждого коллектива и труженика пока мы не можем. Знай мы долю, задача заметно упрощалась бы. Но это, как говорится, не страшно. К тому же, прибыль измеряется в денежном выражении, а в обиходе — тонны, проценты и т. д.

Известно также, что прибыль есть разница между реализацией и себестоимостью продукции. Но для оценки результатов труда эти показатели мало пригодны, так как в повседневной жизни рабочий человек практически их не использует. А оценка должна быть понятной для каждого.

Разберем, к примеру с себестоимостью. У нас на комбинате себестоимость продукции 1,8 млрд. рублей, в ней только материальные ресурсы (сырье, материалы, ТЭР и т. п.) составляют почти 80 процентов или примерно 1,5 млрд. рублей. И если в 1990 году нам удастся сэкономить один процент всех материальных ресурсов — это 15 миллионов рублей чистой прибыли. Здесь — наши резервы, отсюда — одно из основных направлений соревнования: экономия материальных ресурсов. Наибольший трудовой вклад того или иного коллектива в экономическую деятельность комбината может служить оценкой результатов труда коллектива.

Следующее направление. Чтобы больше реализовать, надо, естественно, больше произвести, то есть увеличивать объемы товарной продукции. Можно оценивать результаты труда с учетом реальных возможностей каждого подразделения по этому важному направлению, также непосредственно влияющему на экономическую деятельность комбината.

Однако сегодня необходимо не просто производить больше продукции, но и лучшего качества. Отсюда следующее направление соревнования, которое должно быть понятно каждому: увеличение цены проката за счет улучшения его потребительских свойств, снижения всякого рода потерь, в том числе от брака, второго

сорта и других непроизводительных потерь производства. Группу соревнующихся можно сформировать и соответственно оценить по достижению среди тех, кто занимается производством товаров народного потребления, сельскохозяйственной продукции, оказанием услуг населению и т. д.

Следующее направление — улучшение социальной сферы — это те, кто строит жилье для трудящихся, улучшает быт, здоровье, условия труда, и т. д.

Трудовой коллектив — цех, служба, лаборатория, отдел — исходя из своих возможностей, специфики, условий труда, должен определить: в каких направлениях он максимально может себя проявить, какую лепту внесет в результаты работы комбината, в увеличение прибыли и, соответственно, рассчитывать на дополнительные материальные и социальные блага. Количество участников в том или ином направлении не ограничивается.

Несколько слов о формах соревнования. Продолжительное время коллективы, трудящиеся соревновались, так сказать, традиционно: разрабатывались обязательства, условия, из ФМП комбината в начале года планировались материальные стимулы — как правило, рубль на человека для поощрения и т. д.

В будущем году предполагается уйти от традиционных форм, попросту ликвидировать всякого рода трафаретные положения о соревновании и тому подобную «документацию». Короче говоря, обновить процесс состязательности. С учетом поставленной цели наметено установить единый порядок подведения итогов и стимулирования коллективов и трудящихся — участников соревнования на комбинате (проект будет опубликован в газете).

Предполагается оценивать результаты соревнования по восьми основным направлениям хозяйственной деятельности. О некоторых из них я говорил выше. Для коллективов, обеспечивающих наибольший трудовой вклад, с учетом, скажем, выполнения производственной программы и состояния — травматизма, учреждаются первое и второе места. За первое место заработанная премия, к примеру, составит один процент месячного фонда оплаты труда (ФОТ) подразделения, за второе — 0,5 процента, для остальных коллективов — участников соревнования, при условии выполнения

планов по производству, себестоимости и производительности труда заработанная премия составит 0,2 процента месячного базового ФОТ. Источник поощрения — сверхплановая прибыль.

Пример: доменный цех имеет месячный ФОТ примерно 500 тысяч рублей. Соответственно за 1-е место заработанная премия с учетом результатов соревнования составит 5 тысяч рублей, за 2-е место — 2,5 тысячи, а поощрительная — тысячу рублей. Доменщикам необходимо подумать: за что и сколько заработать дополнительных средств для поощрения, как будут распределяться заработанные средства — дело доменщиков. Но я бы рекомендовал делать это по системам и положениям об оплате и стимулировании труда. С этой целью в цехе необходимо принять дополнение к действующим системам, в котором определить порядок стимулирования коллективов, бригад, участков, трудящихся по результатам соревнования.

Дважды в году — к Дню металлурга и по итогам года лучшие рабочие и ИТР — участники соревнования, прошедшие конкурс профессионального мастерства в цехе (производстве) — выдвигаются на рабочих собраниях к присвоению почетного звания. К примеру, «Лучший сталевар комбината», «Специалист высокой квалификации» и различным формам материального поощрения, которые предполагается расширить.

Таким образом, внимание участников соревнования сосредоточивается на главных направлениях, непосредственно влияющих на конечный результат работы комбината, заметно упрощается оценка трудового вклада, заработанные средства по результатам соревнования распределяет сам коллектив.

А. СЕМЕНОВ,
начальник бюро
соревнования ММК.

Для девчат из звена эмалировщиц Любы Уливановой выполнение производственного плана в 139,5 процента — норма. По-другому они работать не могут. По итогам за ноябрь звено названо лучшим по качеству среди звеньев по цеху.

На снимке: эмалировщицы Г. Хаббулина, Л. Терентьева, Т. Долгова, Д. Савитова и звеньевая Л. Уливанова