

Милосердие

ИСПОРЧЕННАЯ РАДОСТЬ

В редакцию пришла взволнованная женщина и стала рассказывать:

— Зайдите в сберкасса на проспекте Пушкина, посмотрите, что там делается. Это издевательство над стариками.

Не за себя расстроилась работница ЛПЦ № 5 Е. И. Хохлова, хотя и ей пришлось потратить в очереди в сберегательную кассу несколько часов. Потрясло увиденное: просторный зал был заполнен старыми людьми. Здесь выдавали по представленным спискам денежную помощь ветеранам. Деньги для этого пожертвовал кооператив «Металлстрой», организованный при УКСе комбината.

— Вы бы видели этих стариков, — продолжила Елена Ивановна. — Молодому не под силу простоять в толпе несколько часов, а каково им? Некоторым стало дурно, хоть скорую вызывай. Многие плохо видят, не могут правильно заполнить документ, им возвращают его, они нервничают, опять идут в очередь. Да что же это такое? Доброе дело так испортить!

Когда часов в 12 мы пришли в сберкасса, очередь поубавилась. Стоящие здесь пояснили:

— Вам бы с утра здесь побывать, вот когда народу было!

— 115 человек за полдня обслужили, — подтвердили работницы сберкассы.

Но даже эта небольшая в общем-то очередь точно характеризовала сложившуюся ситуацию. Переходя от окошка к окошку, суетилась и волновалась шупленькая старушка, державшая в руках бумажку:

— Я стояла здесь, стояла. Я с утра здесь, из дома в семь часов вышла. Пока на остановке трамвая ждала, намерзлась, потом здесь столько отстояла, ноги уже не держат. Отстояла-то напрасно: отчество мое неправильно написали, не дали денег. Направили за бумажкой, еле разыскала, где ее дают, вот она. Стояла я здесь, милые, стояла. Заполните, говорю, дочка? А как заполнить-то, милая? Не умею я. И паспорт потеряла. Где мой паспорт-то? Какой из меня расписчик? Где расписаться-то, не вижу, здесь что-ли? О-хо-хо, господи. Умереть легче, чем эти деньги получить. Ноги не держат. Теперь-то куда? Где деньги дают, в каком окошечке?

Старушка плелась от окошка к окошку, оставляя то сумку, то документы в разных местах...

Материальная помощь, выделенная малообеспеченным и нуждающимся ветеранам комбината, значительна: каждому выделена сумма в 75—100 рублей. Спешат они получить немалые для них деньги сегодня, боятся завтра не успеть, торопят их старость. Так неужели, творя добро, нельзя обойтись без тяжелых сцен, нервотрепки?

Когда же отделение социальной помощи комбината занимает свой счет?

Н. БАРИНОВА.

Книжная полка

Котельные установки

В книжном магазине № 2 внимание посетителей привлекают книги-новинки. Среди них — «Энергоатомиздат» в 1989 году выпустил «Справочник по котельным установкам малой производительности». Приведены данные о составе энергетических топлив, свойствах воды и пара, материалах, применяемых при изготовлении котельных установок. Справочник рассчитан на специалистов, занимающихся проектированием, модернизацией, монтажом, ремонтом и эксплуата-

цией котельных установок. Книга написана Д. Н. Камельманом.

Справочник, созданный Л. А. Поречким, посвящен работе эксплуатационников газифицированных котельных. В нем приведены основные свойства газового топлива, воды, пара, воздуха, данные о котлах, газовом оборудовании, автоматизации котельных.

Р. НИКИФОРОВА,
продавец книжного магазина № 2.

Для лаборатории линейно-угловых испытаний специальность у Ивана Александровича РОЗОНОВА незаменима: слесарь-инструментальщик. Надо принять во внимание, что задача лаборатории — ремонт измерительных инструментов во всех цехах комбината. И в этом деле без специалистов, подобных Розонову, не обойтись.

Начинал он трудовую биографию без малого пятнадцать лет назад после окончания училища. А сейчас он в состоянии справиться с любой тонкой работой, которая характерна для ремонта измерительных инструментов. Через его руки их проходит десятки.

Фото В. Макаренко.



Хозрасчет предъявляет счет

КОЛЛЕКТИВ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

В помощь пропагандистам

То, что коллектив — не только основное звено совместного труда людей во имя достижения общих целей, но также и основное звено формирования и развития отдельных личностей в период перестройки народного хозяйства, имеет особое значение. Весь смысл перестроечных процессов заключается в формировании новой психологии людей, в пробуждении стимулов, мотивов деятельности во всех сферах нашей жизни.

Как известно, в марксистском общественном понимании «трудовой коллектив» применяется только по отношению к условиям социалистических производственных отношений в противовес к «антиколлективистским» отношениям не социалистического способа производства. Считалось, что при капиталистическом способе производства на предприятии не может быть коллектива.

Подобная фальсификация наносит вред, с одной стороны — из-за игнорирования достижений в организации общественного труда в развитых капиталистических странах, с другой — в замалчивании негативных явлений, тенденций в развитии коллектива на предприятиях социалистического типа производства.

На нашем комбинате, как и на других предприятиях, не смогла реализоваться идея групп качества, в то время как в Японии и в США эта форма участия трудящихся в управлении качеством продукции давно и эффективно действует. Или, например, на фирме «Дженерал моторс» рабочие, объединенные по 5—7 человек в комплексные бригады, несут коллективную ответственность за все показатели деятельности своей группы. У этих бригад есть и другие преимущества: в случае переорганизации производства гораздо легче скорректировать функции целых групп, чем разъяснять цели задачи каждому исполнителю в отдельности.

Наряду с формированием кружков качества в Японии проводится глубокая социализация методов управления — планируется карьера сотрудников, развивается наставничество и внимание к отдельному человеку. Как видим, то, к чему мы призываем наших руководителей, возведено в Японию в хорошо развитую отечественную философию человеческих ресурсов промышленных предприятий.

Итак, коллективы существуют в любой экономической системе — и в социалистической и в капиталистической. Структура коллектива везде одинакова, однако надо признать, что в таких промышленно развитых странах, как Япония, США, она изучена более глубоко, и мы в своих исследованиях и изучении пользуемся, как правило, западной терминологией и понятиями.

Металлургический комбинат — это, прежде всего, сложная формальная организация. Основным признаком или отличием от неформальной организации видится в наличии процедур мобилизации и координации усилий различных подразделений для достижения общих целей.

Формальная структура одновременно заключена и в наличии самостоятельных подразделений на комбинате — производств, цехов, управлений. Внутри цехов имеются участки, службы, агрегаты, объединяющие людей в формальные группы. Наряду с формальной организацией и структурой в любом производственном коллективе существуют неформальная структура и организация, которые представляют собой одновременно и активную силу. Последствия проявления этой силы

можно наблюдать в назначениях на должность, установлении окладов, распределении материальных благ и льгот — машин, жилья, заграничных путевок, путевок и т. п.

Неформальная организация, неизбежно возникающая в рамках формальной организации, жизненно важна для функционирования системы. В рамках неформальной организации образуются группы, лидеры, действуют неформальные нормы поведения ее членов. Так, рабочие ожидают, что их товарищ будет работать не слишком быстро, не слишком медленно, а любое нарушение этих групповых норм наказывается высмеиванием.

Неформальная организация оказывает на производство серьезное влияние. При введении новых форм организации труда и заработной платы неформальная организация трудового коллектива приобретает особое значение, так как возрастают контрольные функции со стороны коллектива и его неформальных лидеров за работой отдельных его членов. Наиболее наглядно действие неформальных групп мы наблюдаем при выборе руководителей, когда они порой становятся более весомой силой, чем официальные представители управления.

Следующей единицей структуры коллектива является отдельный его сотрудник, отдельная личность. Коллектив состоит из личностей, иначе говоря, именно личность есть основной элемент структуры коллектива. Коллектив нуждается в человеке именно как в личности, т. е. во всем многообразии и богатстве человеческих отношений, сформированных в процессе развития личности, а не в одностороннем только использовании какой-либо одной черты, одной функции индивида.

Результаты нашей работы — выполнение плана, обеспечение качества выпускаемой продукции — зависят как от результатов коллективного, так и индивидуального труда.

Коллектив заинтересован в высокой квалификации каждого сотрудника и добросовестном, творческом его отношении к исполнению своих обязанностей. Но и каждый член трудового коллектива, как личность, человек, имеет потребности, интересы, которые он хочет удовлетворить и реализовать. Желание удовлетворения своих потребностей лежит в основе заинтересованности в труде. На этом основаны все системы стимулирования трудовой деятельности как отдельных работников, так и коллектива в целом.

Труд металлургов коллективный, поэтому интересы отдельного сотрудника могут быть реализованы только при успешном труде рабочих и руководителей всех переделов. Такова система организации и оплаты труда, существующая сегодня. Хотя появившиеся элементы экономической самостоятельности и хозрасчета обеспечивают некоторую автономность интересов коллективов отдельных цехов. Конечно, пока цехи не могут вкладывать деньги, например, в строительство жилья — это право и возмож-

ность комбината, но, участвуя в сборке и отделке закупленных на общие средства домов, рабочие ускоряют решение самой злободневной на сегодня проблемы — потребности в жилье.

При существующем сегодня ограничении заработной платы не могут быть раскрыты все возможности и способности личности: они, как и зарплата, будут раскрываться ограниченно. Сегодня все хорошо усвоили формулу: чтобы работать по-новому, надо и получать по-новому.

Новые законы о предприятии и собственности призваны тесно связать интересы и потребности личности, бригады, цеха, предприятия и государства. Существующая лозунговая связь должна быть заменена на экономическую. Это, несомненно, поможет поднять и уровень дисциплины в коллективах.

Дисциплина труда — это поведение работника в процессе труда. Прогрессивные, пьяницы, лодыри, различного рода имитаторы трудовой активности становятся явным балластом и не совместимы с работой в новых экономических условиях. Одну часть этих людей коллективы отторгают, а другую можно перевоспитать. Перевоспитать не с помощью лозунгов и призывов, а с помощью таких конкретных экономических категорий, как коллективный подряд, оплата по труду, т. е. борьбы с уравниловкой.

Основной показатель состояния трудовой дисциплины — это использование рабочего времени. На комбинате его потеряно: (на 1 рабочего чел. дней)

	1987 г.	1988 г.	1989
Из-за прогулов	0,26	0,27	0,43
С разрешения администрации	0,41	0,45	0,66
Внутрисменные простои	0,05	0,06	0,06

Как видно из таблицы, динамика не в пользу коллектива. Ситуация ухудшается, потери рабочего времени растут. В сводке показано количество работников, совершивших прогулы.

	1985	1986	1987	1988	1989
Всего	1812	1362	1319	1180	1593
На 100 раб.	2,87	2,17	2,10	1,91	2,5

Практически от прогулов потери небольшие, так как, например, в 1989 году 4209 дней из 5573 прогульщики отработали в свои очередные отпуска. Хотя потери и небольшие, но в целом они характеризуют общее состояние дисциплины в коллективе.

Высокоэффективный труд, полноценный отдых, настроение и уверенность в будущем советских людей во многом зависят от состояния правового порядка. На пути создания правового государства уже немало сделано за последнее время в нашей стране.

Совершенствуется Закон о госпредприятии, на всенародное обсуждение опубликован Закон о собственности, принят Закон о выборах в местные Советы. Принятие основополагающих законов, несомненно, будет обеспечивать укрепление правового порядка, трудовой дисциплины как в стране в целом, так и на промышленных предприятиях.

В. КАКОНИН,
начальник отдела кадров комбината.