

♦ На строительстве Волковского рудника

ПРОБЛЕМЫ РЕШАТЬ КОМПЛЕКСНО

Комплекс первой очереди Волковского рудника набирает силу. Среди объектов, вступивших в строй действующих, выделяется дробильно-сортировочная фабрика. В беседе с нами ее начальник В. А. Волков назвал три основные проблемы, стоящие перед коллекти-

вом: неудачно спроектированное и смонтированное оборудование, нехватка кадров и низкая квалификация рабочих. В чем же сущность этих задач? Как их разрешить? Попытаемся ответить на эти вопросы.

1. МЕТАЛЛ СТЕРПИТ НЕ ВСЕ

Вместе с В. А. Волковым заходим в производственный корпус фабрики. У той стены корпуса, которая обращена к карьеру, расположен пластинчатый питатель — конвейер, состоящий из металлических звеньев.

— Проекты многих агрегатов, в частности, этого питателя составлены небрежно, — поясняет В. А. Волков. — Куски руды весом до пяти тонн падают с питателя в щековую дробилку с четырехметровой высоты.

Конечно, такие удары не пройдут для оборудования бесследно. Повысится износ металлических конструкций, потребуются дополнительные затраты на ремонт.

— Этого можно было избежать еще на стадии монтажа, — говорит В. А. Волков. — Недоработанный проект следовало усовершенствовать. Например, я предлагал монтажным организациям опустить конвейер, сделать так, чтобы высота падения руды была поменьше. Но монтажники отказались.

В. А. Волков предлагал и другие изменения проекта: скажем, упростить конструкцию грохота

для сортировки дробленой руды по фракциям. Это позволило бы не только облегчить эксплуатацию данного агрегата, но и повысить его надежность. Сейчас грохот работает из рук вон плохо: его решетка «выдерживает» только три смены. После этого приходится останавливать оборудование и заменять решетку.

В чем же дело? Почему монтажники не прислушались к полезным советам Волкова, да и других специалистов? На этот вопрос нам отвечает главный технолог строительного комплекса Валентин Дмитриевич Кавыршин. Он сказал:

— Проблема, которую затронул Волков, в общем правильная. В проекте фабрики, да и других объектах много «узких» мест. С этим никто не спорит. Но я не могу признать правильным подход некоторых ответственных товарищей к согласованию чертежей.

А ситуация такова. Предположим, из проектной организации чертежи поступают заказчику. Руководители будущего объекта и представители отдела капиталь-

ного строительства должны внимательно ознакомиться с документацией, внести свои коррективы и соображения об улучшении проекта. Ведь исправить чертеж проще и неизмеримо дешевле, чем впоследствии изменять расположение колонн, фундаментов или узлов. К сожалению, практически это не так.

Почему это происходит? Здесь сказывается все: и недостаточная компетентность специалистов заказчика, их недобросовестность, неумение спланировать время, надежда «на потом». А в результате убыток несут все: и эксплуатационники, и государство. Нужно положить конец этому явлению. Каждый чертеж следует скрупулезно изучать, анализировать его, сравнивать принятые в проекте технические решения с современными научными рекомендациями. Большое внимание необходимо уделять практическим данным, полученными от опыта эксплуатации оборудования на родственных предприятиях. Только в этом случае промышленные объекты будут сооружаться грамотно, а их работа станет максимально эффективной.

2. ЛИЦОМ К НОВОМУ, ПЕРЕДОВОМУ

2. ЛИЦОМ К НОВОМУ, ПЕРЕДОВОМУ

Проблема кадров на дробильно-сортировочной фабрике стоит действительно остро. Сегодня здесь должны работать 65 человек, а практически в штат принято только 32. Решить проблему можно отчасти таким путем: улучшить доставку людей на рудник.

— Многие рабочие приезжают сюда из Кушвы, — поясняет машинист крана Л. В. Шитова. — Хотя Кушва ближе, чем Красноуральск, мы тратим на дорогу много времени. Прямой рейс автобуса всех желающих вместить не может. А пересадка на станции Александровской отнимает минут двадцать.

— Да и многих красноуральцев, которые бы хотели у нас работать, сдерживает этот фактор, — говорит В. А. Волков.

На наш взгляд, многие существующие проблемы помогло бы решить внедрение бригадного метода организации и стимулирования труда. Бригадный способ позволяет, как известно, укрепить дисциплину, повысить производительность труда, точно оценить вклад каждого в успех коллектива. Но это как раз то, что нужно на Волковском руднике! Образу выражаясь, бригадный метод здесь стучится в дверь. А как его встречают?

В коллективе фабрики в принципе никто не против нового способа.

— Я читал о нем в газетах, — сказал в беседе с нами слесарь по ремонту оборудования А. А. Косолапов. — Но я знаю о бригадном методе и о коэффициенте трудового участия (КТУ) в общих чертах. Надо бы, на мой взгляд, побольше вести разъяснительную работу в коллективе

нашей фабрики, чтобы каждый знал преимущества новой организации труда.

Что ж, рабочий совершенно прав. Руководители рудника и фабрики должны организовать выступления специалистов из отдела труда и заработной платы медеплавильного комбината. Широкая агитация бригадного способа подготовит почву для его внедрения. Отметим, что среди рабочих фабрики есть немало таких, которым уже довелось столкнуться с передовым методом. Один из них — дробильщик И. В. Браунгов.

— Раньше я работал в Кушве на дробильно-обогащительной фабрике № 4, — говорит Браунгов. — Там уже около трех лет используют КТУ. Советы бригад с помощью этого коэффициента регулируют размер приработка.

В условиях Волковского рудника, на наш взгляд, внедрение бригадного метода еще более актуально, плоды его станут ощутимей, чем в «устоявшихся» коллективах. Возьмем, скажем, нехватку кадров. Как много значит при этом взаимопомощь. Конечно, сегодня на фабрике часто можно увидеть примеры взаимозыручки. Но, когда активность работника будет фиксироваться советом бригады, когда она подкрепитя, так сказать, дополнительной оплатой труда — совмещение профессий и взаимопомощь станут обычным явлением.

Или, скажем, вопрос о размере заработка рабочим фабрики. Не секрет, что для удаленного предприятия эта проблема имеет особую важность. Так вот, при бригадном методе работа производит-

ся строго по нормированным заданиям и оплата при этом имеет строго определенный, заранее известный, размер. Иными словами, рабочие наперед знают, какую сумму совет бригады будет распределять в конце месяца. И, важно, приработок при работе по-новому оказывается выше, чем раньше. Значит, появляется дополнительный фактор для привлечения кадров на рудник.

Есть и другие выгоды от внедрения бригадного метода организации и оплаты труда. Казалось бы, давно пора провести подготовительную работу и узаконить прогрессивный способ. Зачем же встало дело? Четкий и ясный ответ на этот вопрос нам дал начальник отдела труда и заработной платы медеплавильного комбината Михаил Александрович Воеводин.

— Наш отдел совсем не против внедрения нового метода. Слово — за руководителями рудника. Они должны разработать соответствующее положение о бригаде с учетом местных условий, представить его нам на рассмотрение и утверждение. А потом можно будет внедрить бригадный метод на законном основании.

Как видим, никаких препятствий прогрессивной форме организации труда нет. Ее внедрение станет важнейшим этапом при формировании и укреплении нового растущего коллектива. Этот метод, кстати, поможет легче справиться и с другими проблемами, о которых говорилось выше.

А. ГРИЩЕНКО.