

КРУГЛЫЙ стол ММ

В решениях XXV съезда КПСС, других документах партии отмечается необходимость постоянно совершенствовать коммунистическое воспитание молодежи, формировать у нее высокие морально-политические качества, сознательное отношение к общественному долгу. Важно при этом полнее использовать трудовые традиции, разнообразные формы работы с молодежью, на основе подлинно товарищеского сотрудничества и преемственности в отношениях между опытными рабочими и новичками создать благоприятную обстановку для профессионального саморазвития нашей смены, не только подготовить новых мастеров своего дела, но и воспитать нового человека.

На металлургическом комбинате действует разветвленная система воспитательной работы среди молодежи, во многих цехах накоплен в этом деле положительный опыт. Попытаемся обобщить его — такова цель нашей встречи за круглым столом, в которой приняли участие руководители комбината, работники отдела кадров, партийные, комсомольские вожаки, ветераны труда, наставники и молодые рабочие.

Ф. И. ПИВОВАРОВ,
заместитель директора
комбината по труду и
кадрам:

— Прежде всего хотелось бы обратить внимание на такой факт. Зарплата у магнитогорских металлургов не выше, чем на других родственных предприятиях, условия труда не лучше, а по сравнению с более молодыми заводами даже хуже, тем не менее текучесть кадров у нас самая низкая в отрасли. 43 процента работающих имеют непрерывный стаж на комбинате по десять и более лет — тоже очень высокий показатель.

Естественно возникает вопрос: почему? В поисках ответа на него к нам постоянно посылают делегации с других предприятий, часто проводят всесоюзные школы.

Мы, отвечая на него, обычно ссылаемся на двойного рода факторы — объективные и субъективные. К первым можно отнести, например, то обстоятельство, что город и комбинат живут и работают в исторически сложившихся необычных условиях, присущих и некоторым другим молодым городам, таким, как, скажем, Тольятти или Набережные Челны, где большинство трудоспособного населения — работники одного предприятия. У нас это металлургия, город и комбинат представляют собой как бы одно целое, олицетворяют друг друга. Не зря же говорят: Магнитка — столица черной металлургии.

Другой нюанс — необычное прошлое. Город и комбинат строились в советское время, советскими людьми, причем в основном лучшими их представителями, энтузиастами, молодежью, которые закладывали чисто советские социалистические трудовые традиции, не отягченные «родимыми пятнами» прошлого. Все это, конечно, сыграло и до сих пор играет свою положительную роль, проявляется как наследственность в новых поколениях металлургов.

нат оказался бы в отчаянном положении. Но в том-то и дело, что с первых дней существования комбината на нем взяли правильное направление в работе с кадрами: самим обеспечивать себя рабочей сменой. Смотрите: городу 50 лет и ГПТУ № 19, из которого в 1941 году выделилось наше 13-е, тоже 50 — ровесники!

Сейчас на базе комбината работают пять профтехучилищ, все средние. В городе есть техникум и институт, готовящие специалистов всех основных металлургических профессий. Они в основном и помогают нам восполнять кадры. Мы со своей стороны всемерно содействуем им в этом. Кроме того, начиная еще со школьной скамьи, проводим среди молодежи большую профориентационную работу. В результате даже выпускники дневных отделений института и техникума, которые, как известно, не очень-то вольны в выборе места своей будущей работы, стара-

ются получить направление на наш комбинат. Для всех это престижное предприятие, на котором о молодежи заботятся, предоставляют ей все возможности для быстрого профессионального и служебного роста, для удовлетворения культурно-бытовых и иных запросов. Всем лучшим, чем располагает комбинат, — наши здравницы, дома отдыха, спортивные базы, Дворцы культуры, библиотеки — молодежь пользуется на равных правах с заслуженными металлургами.

Такая работа, конечно же, не проходит бесследно. Думается, именно эти первые годы работы молодого человека на комбинате, когда его окружают всеобщим вниманием, когда и администрация, и общественные организации, и шефы-наставники помогают ему делать первые, самые трудные шаги, — именно это впоследствии рождает в человеке высокое чувство долга, стремление в свою очередь помочь тем, кто идет следом, не унести «на пенсию» тот багаж опыта и знаний, которые он приобрел с помощью своих предшественников. Так из поколения в поколение и поддерживается преемственность трудовых традиций, одна из которых — забота старших поколений о завтрашней молодой смене.

Б. И. БУЙВИД, начальник отдела кадров:

— Здесь уместно будет сказать, наверное, о таком недавно родившемся, но многообещающем движении, как институт заместителей начальников цехов по воспитательной работе на общественных началах. Вдумайтесь: на других предприятиях возникают клубы пенсионеров, у нас — институт заместителей из числа пенсионеров. И что примечательно: он появился не под давлением

сверху, а потому, что для этого созрело общественное самосознание людей, из года в год поднимающееся на более высокую ступень в результате усилий всех предшествующих поколений. Сейчас более чем в 30 цехах есть нештатные заместители начальников. Все это особые, не случайные, уважаемые и авторитетные люди, бывшие специалисты или знатные рабочие цеха, а ныне пенсионеры. Казалось бы, заслужил отдых — занимайся с внуками, ковыряйся в саду, ведь и без тебя работа в цехе идет, есть для этого штатный заместитель начальника цеха, общественность, наставники. Но долг, преданность своему коллективу заставляет этих людей пренебречь личным спокойствием и взвалить на себя много трудную ношу воспитателя. Они трудятся безвозмездно, не получают за свою работу ничего, кроме морального удовлетворения, и в этом особая значимость факта существования этого

института, родившегося на основе возникновения на внутреннюю потребность растить нового человека, которому завтра преобразовывать жизнь, воплощать в дела планы партии коммунистов. Конечно, хотя институт замов — воспитателей получает все большее признание, не надо думать, что его становление дается легко. Если бы это было так, у нас сейчас работало бы не 32 зама, а все 110 — в каждом цехе. Да и от этих 32-х отдача пока разная и с большим разрывом в уровнях. В ряде цехов, как я уже говорил, должность зама — нештатника остается и вовсе вакантной, хотя кое-где такой человек нужен, что называется, позарез: в цехе металлостроения, например, механическом, электромонтажном, КИП и автоматике и т. д. Короче говоря там, где воспитательная работа с молодежью оставляет желать лучшего.

Все дело в том, что для успешной деятельности заместителя по воспитательной работе

нужны, как минимум, два условия: соответствующая почва, база и желание самого кандидата. Что касается первого, то это у нас есть. На комбинате давно сложилась целенаправленная система воспитательной работы, в которую вовлечены сотни людей: руководители, партийные, профсоюзные, комсомольские работники всех рангов, наставники, активисты советов ветеранов, советов молодых рабочих, советов бригад, в целом трудовые коллективы, общественные отделы кадров, всякого рода комиссии и т. д. Причем все они действуют в тесном контакте, общими фронтами, не устанавливая, как например, на южных заводах, нерушимых границ в сферах своего влияния, когда речь идет о воспитании молодежи.

Своего рода вершиной этой опробированной комплексной системы и стал институт нештатных заместителей, порожденный самой системой и питаемый ею. На голом месте он просто

не мог бы возникнуть, как не может вырасти дерево в пустыне. Заместители опираются на все пружины этой системы, черпают в ней силы, в ней находят помощников и единомышленников и в свою очередь сами являются ее важнейшим звеном.

Второе, не менее важное обстоятельство — то, что они работают с желанием, бескорыстно. С одной стороны, человек понимает необходимость своей работы, с другой — выполняет ее не по необходимости, а по внутреннему влечению, говоря современным языком, она становится его хобби. Но найти такого человека, конечно же, нелегко. Тем не менее мы не собираемся менять в этом вопросе свою позицию. Только добровольность, личное желание могут быть основанием для утверждения кандидатуры заместителя, иначе можно на корню погубить идею. Кстати, на некоторых предприятиях пробуют ввести в штат, кем-то, на худой конец, оформить, но результаты получа-

ются плачевные: зная, что в цехе есть штатный воспитатель, от этой работы отходит общественность, а что может сделать один человек, пусть у него будет хоть семь пядей во лбу?

И. Л. ФАЛЬКОВСКАЯ, внештатный заместитель начальника управления трамвая по воспитательной работе:

— Быть ли заместителем-воспитателем в штате или вести эту работу на общественных началах — думается, если этот вопрос у нас где и возникает, то, наверное, не из меркантильных соображений. Ведь быть в штате — значит быть наделенным определенными правами, которых у нештатника нет. И все же я — за наш, нештатный вариант. Ведь наше дело требует не столько прав, власти, сколько жизненного опыта, авторитета, доверия среди молодежи. Уверена, что слово Алексея Леонтьевича Шагилина, например, действует на молодежь не менее, а, может быть, и более эф-

фективно, чем иной приказ...

Н. В. ГОЛОВИН, секретарь комсомольской организации доменного цеха:

— Еще как!..

И. Л. ФАЛЬКОВСКАЯ:

— Другое дело — взаимоотношения с другими руководителями. Важно, чтобы и они понимали всю ценность нашей работы. Мне, например, в этом отношении хорошо помогает то, что я являюсь членом партийного бюро трамвайного управления, членом парторга УИЖКХ, — проще решать многие вопросы, смелее, увереннее действуешь.

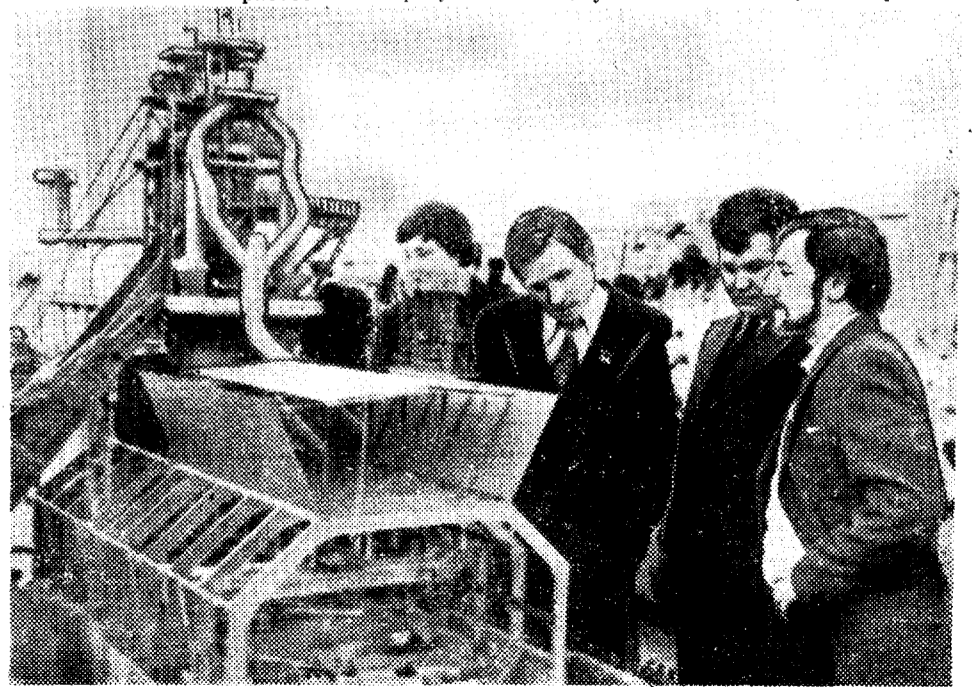
С. С. КИРИЛЮК, заместитель секретаря парткома комбината:

— Мы, кстати, рекомендуем вводить нештатных заместителей в состав цеховых партбюро.

В. Ф. ПЛОТНИКОВ, внештатный заместитель начальника листопрокатного цеха № 3 по воспитательной работе:

— Да, но и мы ведь не такие уж бесправные

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ



Модели металлургических агрегатов, изготовленные руками ребят.
Фото Н. Нестеренко.