

**НА КОМБИНАТЕ** вопросам воспитательной работы с молодежью уделяют особое внимание. С 1970 года существует движение за звание «Лучший мастер-воспитатель». На сегодняшний день этого звания удостоены 54 человека. В конце 1972 года было принято «Положение о наставничестве на Магнитогорском металлургическом комбинате» и развернуто соревнование за звание «Лучший шеф-наставник», в котором приняло участие 1280 человек.

6 декабря состоялась традиционная научно-практиче-

ская конференция «Коллектив и воспитание молодых рабочих», в которой приняло участие 400 человек. На конференции были обсуждены все формы и методы индивидуальной работы, подведены итоги деятельности шефов-наставников в течение года.

Впервые на комбинате 11 человек были удостоены звания «Лучший шеф-наставник». Это старший слесарь-сантехник энергоцеха УХН С. Василенко, мастер участка профронтмена управления трамвая В. И. Коваль, лудильщик ЛПЦ № 3 В. Н. Канов, старший мастер учебно-

производственных мастерских ОМЦ Д. С. Половнев, слесарь по ремонту тепловозов ЖДТ В. В. Краснов, мастер цеха КИП и автоматики С. Я. Телятников, мастер мартерновского цеха № 1 В. И. Петрович, бригадир слесарей ремонтно-механического цеха КХП М. А. Каменских, мастер доменного цеха Ю. К. Гребенкин, слесарь-сборщик ремкуста ГОП М. И. Колесников, слесарь по ремонту оборудования ПТНП Н. С. Неволин.

Ниже мы печатаем материалы научно-практической конференции.

На XXIV съезде КПСС отмечалось, что на одном из первых мест в идеологической работе, которую проводит партия, стоит воспитание в советских людях нового, коммунистического отношения к труду. В решении этой проблемы — индивидуальная воспитательная работа с трудящимися приобретает все большее значение. Действенной формой индивидуального воспитания молодых рабочих и лиц, склонных к нарушению трудовой дисциплины и общественного порядка, является наставничество.

Не случайно большая часть мастеров считает работу с новичками одной из самых важных. На комбинате разработана и действует система воспитательной работы с молодежью, где расписан буквально каждый этап работы в коллективе. Используя эту систему, многие руководители уделяют самое пристальное внимание молодому рабочему, его производственным успехам и неудачам, учебе, интересам и склонностям. Воздействуя на новичка, опытные мастера-воспитатели прежде всего помнят об эмоциональности, свойственной юношескому возрасту. Поэтому они при работе с молодыми людьми используют различные формы и методы: тут и торжественное посвящение в рабочий класс, и знакомство с традициями и историей цеха, посещение на дому,

слово или хотя бы дружелюбный жест. Отсюда вытекает насущная необходимость в воспитательной работе планировать внимание к новичку.

Работа с новичками трудно поддается регламентации, как любая творческая работа. В нее входит и профессиональная помощь новому товарищу, и приглашение в театр или на отдых за город, причем иногда особое приглашение. Скажут — опека? Нет, дружеское внимание, столь необходимое молодому рабочему. В каждом цехе свои условия для воспитательной работы с молодежью и планировать ее нужно, исходя из них. Но нужны люди, персонально отвечающие за этот участок работы. Наверное, такими людьми должны быть, помимо мастеров, шефы-наставники.

Наставничество — очень важное для производства движение. Оно еще молодое у нас, но уже можно сказать, что благодаря ему быстрее растет квалификация молодых рабочих, заметно улучшается и дисциплина, качественней становится труд. Не случайно наставничество на комбинате получило широкое распространение. Многие кадровые рабочие взяли шефство над молодыми. Но не у всех шефов-наставников достаточно педагогического опыта. Поэтому партийный комитет, отдел кадров, управление

геем Черепневым, плотником УМТС Николаем Рязановым и многими другими, они начинают прогуливать, не хотят учиться. В беседе с такими ребятами выясняется, что своего шефа-наставника они не знают. А по отчетам различных общественных организаций этих цехов чуть ли не на каждого молодого рабочего приходится по несколько шефов-наставников.

Постоянно нарастающие темпы развития производства требуют рачительного, планомерного и максимального полезного использования трудовых ресурсов. Одно из средств, с помощью которого выполняется эта задача — профессиональная ориентация молодежи. Она способствует долговременному, целеустремленному развитию таких интересов, выработки таких личных планов, которые отвечали бы потребностям как всего общества, так и самого человека. Важнейшим разделом нашей работы является широкая пропаганда ведущих профессий комбината в подшефных школах.

Может возникнуть вопрос: а почему бы этим вопросом не заниматься учителями? Но все дело в том, что педагоги сами должны хорошо знать те профессии, которые следует пропагандировать, чтобы не случилось такого казуса, свидетелями которого мы стали в недавно открывшемся музее комбината. Учительница (и, по-видимому, с большим педагогическим опытом) подвела ребят 7—8 класса к действующему стенду двухвальной печи: «Видите, ребята, — это печь. А это, — и она указала на образцы разных типов огнеупоров, лежащих у стенда, — то, что эта печь изготавливает». Смешно? Нет. Этот факт прежде всего говорит о том, что в этом классе (кстати, над ними шефствует заводоуправление) шефы работают далеко недостаточно. И не потому ли ребята, заканчивая школу и устраиваясь на комбинат, еще не представляют свой дальнейший путь на производстве. Вот отсюда и появляются молодые рабочие, самовольно оставляющие производство, отсюда прогулы.

Если бы у цеховых общественных существовали более тесные связи с подшефными школами, в которых точно определена роль производственников в системе профессиональной ориентации, можно было бы мягко и гибко управлять трудовыми интересами молодежи, направлять их в нужное русло.

Много недостатков у нас и в работе с выпускниками ГПТУ. Их отношение к профессии, которую они выбрали, во многом зависит от того, как организована для них практика в цехе. По анкетному опросу около 45 процентов выпускников ГПТУ отмечают различные недостатки в организации практики. Из них 48 процентов отметили, что их привлекали к выполнению различных подсобных работ, около 34 процентов — что у них не было определенного рабочего места, около 18 — что их не обеспечивали инструментом. 36 процентов опрошенных ответили, что с ними не беседовал никто из руководителей цеха, где они проходили практику. 12,5 процента написали, что к ним не были прикреплены кадровые рабочие для оказания помощи. 27 человек отметили, что, хотя к ним и были прикреплены наставники, но помощи они никакой не оказывали. Такое отношение к практикантам затрудняет адаптацию молодого рабочего в коллективе, не способствует быстрейшему овладению им своей профессией. Равнодушное отношение к выпускникам ГПТУ, вообще к молодым рабочим со стороны мастеров, бригадиров, которые не обращают внимания на новичков, не загружают их работой, порождает у молодых рабочих неправильное отношение к труду.

Мы хотим, чтобы мастера, шефы-наставники чувствовали большую моральную ответственность за судьбу каждого юноши и девушки, пришедших к ним в коллектив, уделяли больше внимания воспитанию у молодых рабочих ответственности за порученную работу.

Практика показывает, что большинство опытных кадровых рабочих считают наставничество своим кровным делом. Они щедро делятся с молодежью своими знаниями и жизненным опытом. Эти люди — гордость нашего комбината, опора партийных и других общественных организаций.



Нина Савельевна Василенко трудится слесарем-сантехником в энергоцехе управления коммунального хозяйства комбината. В этом коллективе она известна не только как хороший производственник, но и как умелый воспитатель молодежи. Многие из тех, кто начинал свой трудный путь под ее руководством, с большой благодарностью вспоминают своего учителя, помогшего стать на правильный трудовой путь. И сейчас бывшие ученики Нины Савельевны поддерживают с ней тесные связи.

Фото Н. Нестеренко.

## ПРОБЛЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

Из доклада П. ГРИЩЕНКО, секретаря парткома комбината.

коллективные выезды на отряды и т. д. Приведу пример, подтверждающий результативность таких методов воспитательной работы.

Евгений Трубников появился в основном механическом цехе, через три месяца после окончания училища, и то после того, как его заставили выйти на работу. Молодого рабочего направили в бригаду В. К. Королева. Королев пытался заставить его работать, но «ключика» к трудному парню не нашел. За всем этим внимательно наблюдал мастер Г. Х. Утяганов. Он предложил перейти Евгению в другую бригаду, к А. В. Панарину. Панарин тепло, по-дружески принял его, рассказал о коллективе, объяснил, что от каждого члена бригады зависит успех общего дела. Евгений охотно принял за работу. В этот и последующие дни Утяганов не выпускал его из поля зрения, подходил к нему, подбадривал, показывал правильные приемы работы. Присматриваясь внимательно к новичку, мастер обратил внимание на его грязную одежду, неряшливый вид. Выяснилось, что дома за Евгением не было никакого присмотра. Так как домашняя обстановка не могла благотворно подействовать на него, то мастер устроил его в интернат. Кроме того, Г. Х. Утяганов помогал ему правильно распределять заработанные деньги.

Уже через полгода по инициативе шефа-наставника Евгению присвоили третий разряд. Он повзрослел, преобразился. Закончил восемь классов и получил четвертый разряд.

В связи с индивидуальной шефско-наставнической работой мне хотелось бы остановиться на проблеме производственной адаптации молодежи, так как вопрос о текучести молодых кадров на комбинате стоит очень остро. Более половины принятых за 10 месяцев этого года молодых рабочих в возрасте до 25 лет на сегодняшний день уже уволилось. Главная причина этого по видимому заключается в отсутствии у отдельной части руководителей, мастеров пристального внимания к новичку в первые месяцы его работы, то есть тогда, когда молодой рабочий только начинает приспосабливаться к коллективу. А ведь особенно важно в этот момент приветливое

комбината обобщают опыт лучших из них, организуют для руководителей производства курсы по педагогике и психологии. Выполняя рекомендации прошлой годней конференции, в 1973 году были проведены семинары с шефами-наставниками. На них выступили специалисты — ученые, которые дали им много полезных советов.

Молодежь — это люди такого возрастного периода, когда человек наиболее активно осваивает основы наук, творит новое, входит в систему общественных отношений, выбирает жизненный путь, формирует характер, определяет жизненные позиции. И на этом пути молодым людям не обойтись без знаний, которые так необходимы в жизни.

Однако за большими успехами в области образования молодежи мы не можем не видеть и определенных проблем. Например, еще немало у нас молодых рабочих, которые не получили по различным причинам среднего образования, не учатся, не повышают свою квалификацию, еще велик отсев учащихся, занятых различными формами вечернего и заочного обучения.

Одной из наших главных задач является задача правильного, индивидуального подхода к молодым рабочим с целью привлечения их к учебе.

Мастера лудильного отделения листопроточного цеха № 3 Леонида Николаевича Распопова много производственных забот, но он никогда не забывает напомнить молодым рабочим о необходимости учиться. Только в этом году 9 членов его коллектива продолжили свое образование. Л. Н. Распопов считает, что у них нет каких-то особых рецептов воспитательной работы: просто поговорили с ребятами наедине, побывали у них дома, провели беседы с ними на активе бригады и, конечно, проследили за тем, чтобы ребята не бросили учебу. И если вот так везде по-партийному относиться к работе с коллективом, как это делают Л. Н. Распопов и партгрупорг В. П. Волков, то задачи повышения образования молодых рабочих будем решать более четко.

С другой стороны, когда с молодыми рабочими по прибытии в коллектив не беседует ни секретарь комсомольской организации, ни председатель совета ветеранов, ни представители других общественных организаций, как это было, например, в копровом цехе № 1 с Сергеем Илюшкиным, слесарем трамвайного управления Сер-

## ПО ЗОВУ ДОЛГА

Из выступления В. КАКОНИНА, заместителя начальника отдела кадров комбината.

По роду своей работы мне часто приходится сталкиваться с негативными явлениями жизни нашего большого производственного коллектива — прогулами, посещениям медвытрезвителей и т. п. Многие мастера и руководители более высоких рангов иногда опускают руки, не зная, что делать с молодыми рабочими, не желающими трудиться, систематически нарушающими трудовую дисциплину. Наверное, трудно, да и просто невозможно посоветовать руководителю в каждом конкретном случае, как поступить, какие методы и формы воспитания наиболее приемлемы для того или другого оступившегося в жизни человека. Но мы должны хорошо усвоить, что неразрешимых проблем в работе с молодежью нет. И поэтому обязаны не прятаться за них, как за неприступную стену, а учитывая результаты воспитания в ГПТУ и школе, строить на этом свою работу.

Жизнью доказано неоспоримое преимущество многих форм, существующих сейчас в практике воспитательной работы. Вряд ли кто не согласится с тем, что коллективное воздействие на нерадивого — могучая, действенная форма воспитания. Прибегать к этой форме надо не только в том случае, если, скажем, рабочий совершил прогул. Необхо-

димо с первого прихода в цех молодого рабочего создать ему благоприятные условия, чтобы он мог в кратчайший срок войти в коллектив, стать полноправным его членом, усвоить и продолжать трудовые традиции. И здесь большая роль отводится шефам-наставникам, которые должны постоянно находиться среди молодежи, выявлять ее запросы, увлечения, помогать ей во всем. Это гражданский долг каждого руководителя, шефа-наставника.

Но чтобы молодые рабочие могли прийти в цех более подготовленными к труду, надо коллективу цеха еще в процессе их учебы в технических училищах и школах постоянно поддерживать тесную связь с преподавателями. Помогать молодежи еще со школьной скамьи воспитывать в себе трудолюбие, уважение к рабочим профессиям. В постановлении IX Пленума ЦК ВЛКСМ прямо говорится: «В работе по коммунистическому воспитанию молодых рабочих, формированию их общественной и трудовой активности необходимо полнее использовать воспитательные возможности производственного коллектива...». И следовать этому нужно неукоснительно. Только в этом случае можно добиться желаемых результатов.