

Весь до винтика родной?

Монолог

По оценкам специалистов, АО ММК взял верный курс на преодоление существующего экономического кризиса, выход на новые рынки сбыта продукции. Да и каждый из нас убеждается в этом, анализируя темпы реконструкции комбината, переход на более совершенные технологии.

Но почему-то редко мы задумываемся о том, что происходит на фоне экономических реформ в сознании трудящихся. Как ими воспринимаются перемены? Что волнует их, кроме заработков и материального достатка?

Без меня меня женили...

Юрий Сергеевич Демников работает в кислородно-компрессорном цехе машинистом. Не привык он жаловаться по пустякам, «шуметь» по поводу и просто так, чтобы «спустить пар». А на этот раз не выдержал и позвонил нам в редакцию:

— В январскую зарплату с нас удержали по три тысячи рублей в кассу взаимопомощи. Сумма по нынешним временам пустяковая — только на пачку сигарет и хватит. Но дело не в этом. Вычеты сделали, даже не поставив нас в известность. Стали рабочие выяснять, в чем дело, но все недоуменно разводят руками. Посоветовали обратиться к цеховому казначейству взаимопомощи, но у нас толком никто не знает, есть ли вообще таковой?

Как объяснили нам в кассе взаимопомощи комбината, такие удержания сделаны с тех вкладчиков, которые когда-то вступали в это объединение, но, очевидно, забывав об этом, не платят членские взносы. Вот и решило правление таким образом поднять их активность, разобраться, соответствует ли количество личных карточек, хранящихся в правлении, реальному числу членов кассы?

Можно понять заботы правления о пополнении кассы новыми средствами; регулярном поступлении взносов с таким расчетом, чтобы поправить финансовое положение своей конторы, а если удастся, то и увеличить со временем размер выдаваемых работникам комбината сумм. Но стоило ли навешивать порядок в своем хозяйстве, делая удержания из зарплат трудящихся, которые уже и забыли о своем членстве в кассе взаимопомощи? Не знаю, как квалифицируют такие действия юристы, но ведь можно было правлению сделать самое простое: предварительно объявить о своем решении в цехах комбината, разъяснить его цели. Ведь, повторюсь, дело не в размере высчитанной суммы, а в самом факте пренебрежительного отношения к мнению людей, что не согласуется с провозглашенными у нас принципами демократии.

На этом можно было бы поставить точку, но вспомнились те годы, когда с трудящихся, якобы по их собственному желанию, в особых случаях по инициативе трудовых коллективов Москвы и Ленинграда (читай Санкт-Петербурга), мы перечисляли в различные фонды дневные заработки, выходяли на субботники. На какие цели шли тогда наши деньги, можно только догадываться. Это было раньше, когда большинство из нас находилось на правах бессловесных пешек. А сейчас?

Кто нас выводит в мастера...

В беседах с ответственными работниками, на различных встречах в цехах приходится слышать мнения о том, что у металлургов в последние годы поубавилось ответственности за состояние дел на производстве. Нет у них того стремления работать «по-ударному», которое было в прошлые годы. Хотя, казалось бы, став юридически полноправными собственниками предприятия, они должны, как никогда, быть заинтересованы и в объемах, и в качестве продукции, и в экономии средств на каждом рабочем месте. Ведь из всего этого складывается прибыль предприятия, от размера которой напрямую зависит благосостояние каждого акционера. Но пока трудового порыва в среде рядовых акционеров не наблюдается. Наоборот, падает дис-

циплина труда, на проходной и около нее «пачками» задерживают выпивохи и несунуны. В чем тут дело?

Управленцы называют многие причины, но главной считают то, что все, в том числе и они сами, не научились мыслить рыночными категориями и действовать, так сказать, в духе времени. Вполне возможно. Не простое это дело за каких-то пять лет реформ «перескочить» с социалистических рельсов на рыночные, поменяв представления о жизненно важных категориях и ценностях. Тем более, что экономические реформы, вроде бы и ориентированные на улучшение благосостояния граждан, на самом деле такового пока не приносят. По крайней мере в желаемых размерах. Вот и пробуй перестроиться в темпе, если у трудящихся, кроме надежд на лучшие времена, семейный бюджет едва поспевает за стоимостью потребительской корзины, отодвигая далеко на задний план удовлетворение привычных потребностей: поездки семьей на отдых, покупки вещей, расходы на учебу детей.

По мнению одних, производственная активность акционеров не в полной мере соответствует их юридическому статусу из-за морально-психологического дискомфорта, испытываемого ими как на работе, так и в быту. Естественно, он, в первую очередь, обусловлен материальной неудовлетворенностью: низкой зарплатой, невысокими, по их мнению, дивидендами, отсутствием возможности получить по очереди квартиру. Все это — и высокие заработки, и просторное жилье, и путевка к морю сейчас надо зарабатывать. Мы же к осмыслению этого закона рыночной экономики подвигаемся медленно.

Некоторые считают, что всем премудростям современной экономики научит сама жизнь. Действительно, она — учитель незаменимый в любой ситуации, но часто бывает так, что пока пройдешь курс обучения, получишь «шишек» на троих, а то и больше. Приходится переделывать, доделывать, теряя время да и деньги тоже. Я к тому веду разговор, что управленцам цехов, особенно экономистам, очевидно, следует также включиться в этот процесс обучения рыночной экономике рядовых акционеров. Согласитесь: констатировать тот факт, что их мышление не соответствует реалиям сегодняшней жизни, а значит в определенной степени не способствует росту производственных показателей — дело не хитрое. Не следует рассматривать это как призыв к экономическому всеобучу и прочим курсам по изучению различных теорий «измов», широко практиковавшихся в прошлые годы. Проводимые на комбинате экономические реформы, поиск оптимальных вариантов финансовой стабилизации — вот та учебная программа, которая, пожалуй, должна использоваться в первую очередь.

...А мы сами по себе?

Найдутся такие, кто может возразить по этому поводу и заявить о том, что там, где действиями правит материальный интерес, не надо вмешиваться с учебой, приказами, распоряжениями. Дескать, рубль и научит, и воспитает.

Не спорим, резон в таких суждениях есть. Но как-то незаметно из нашего сознания «выветрилась» простая вещь: человек «не хлебом единым», как говорится, жив. Он стремится не только к материальному достатку, но прежде всего и главным образом раскрыть свое

«я», реализовать свои способности, осуществить мечты не через очередные двадцать лет и более, а в обозримом будущем.

Нельзя назвать эти идеи новыми: они провозглашались во все времена, но поддаются пересмотру и сейчас. Но только воплощаются они несколько неумело и однобоко, углубляя границу между людьми, а в нашем случае — между акционерами. Например, почему-то среди трудящихся комбината неоднозначно воспринимается перевод на контрактную систему оплаты труда. Ее расценивают, как умышленное деление рабочих на два лагеря: приближенных к руководству и попавших в немилость. Мнение это, на наш взгляд, ошибочное, которое могут и должны развеять работники по труду и зарплате структурных подразделений.

Но «гуляет» по ММК и такое суждение: верхушка (т.е. управленцы) живут одной жизнью, рядовые акционеры — другой. Не думаю, что эта версия выдвигается и оспаривается лишь в тех случаях, когда речь заходит об оплате труда, доходах, материальном достатке, приобретении престижных вещей, строительстве дачи и т.д. Хотя на фоне поступающей со стороны информации о богатых российских чиновниках, противозаконных махинациях вышестоящих руководителей появлению таких суждений удивляться не приходится. Речь идет об отстранении трудящихся от управления производством, снижении их роли в решении социальных вопросов. Надо признать, что необходимость такого влияния отпадает в связи с появившимися особенностями развития экономики. Но куда не денешься и от того, что в сознании рабочего остались идеи, провозглашавшие его как вершителя судьбы родного предприятия, а управленцы действовали как бы на подхвате. Сейчас идет перераспределение этих ролей. Но как разрешить это противоречие? Как найти приемлемую форму сосуществования тех и других, чтобы их усилия были направлены в одну цель?

Недавно прочитал книгу Акио Морита «Сделано в Японии». История фирмы Сони. Выдающийся капиталист наших дней, основатель крупнейшей корпорации, изделия которой знают и магнитогорцы, пишет: «У лучших японских компаний нет никаких секретов или тайных рецептов успеха. Никакая теория, программа или правительственная политика не могут сделать предприятие успешным, это могут сделать только люди. Самая важная задача японского менеджера состоит в том, чтобы установить нормальные отношения с работниками, создать отношения к корпорации как к родной семье, сформировать понимание того, что у рабочих и менеджеров одна судьба».

Положа руку на сердце, признаемся, что такого понимания у нас пока нет.

В. РЫБАК.

P.S. Прочитав эту статью, некоторые читатели вполне возможно укажут на такой недостаток: в ней отсутствует мнение конкретных акционеров. Что и говорить, справедливое замечание, но с кем бы ни приходилось беседовать на поднятую тему — рабочими, мастерами, управленцами — все они по тем или иным причинам просили не называть свои фамилии. Можно по разному расценить странное для нашего времени решение остаться инкогнито. Но оно наталкивает на мысль, что интересы акционеров ММК пока не сбалансированы.

В конце февраля — в начале марта в Челябинске проходил всероссийский семинар педагогов-новаторов. Магнитогорск на этом семинаре представили ряд школ, в том числе и школа № 64. Директор школы С. Н. КУДРЯШОВА, завуч Л. М. ЯЧМЕНЬКОВА.

Педагоги-новаторы

Здоровья, Счастья, Успеха!

Это школа, где шефствуют цех благоустройства ММК и цех по ремонту электрооборудования комбината. Старшие классы вместе с шефами завели в школе «Русское подворье» с прекрасной теплицей. В школе успешно работает театр «Галерка», учащиеся-актеры с удовольствием выступают с художественными представлениями в цехах у шефов.

А вот в младших классах идет педагогический эксперимент. Три года группа педагогов начальных классов участвует в международном движении «Образование ради жизни человека на земле». Эта группа связана с кафедрой педагогики и методики начального образования в нашем Магнитогорском пединституте. Консультирует школу №64 старший преподаватель Т.Г. Исакова.

С одной стороны, педагоги яснее всех в обществе видят нарастающие проблемы «нового времени» — подростковый рэкет, насилие старших детей над младшими. Кроме того, в обществе появился новый социальный «класс» — безработные школьники: не учатся и не работают.

С другой стороны, многие педагоги идут просто на подвиг во имя детей и создают новые педагогические модели общения с детьми. Такова модель работы с «младшенскими» у педагогов школы №64 «Образование, творческое здоровье».

Здоровье, Счастье, Успех — вот три направления, желанные для каждого человека. Но большинство пассивно ждет, когда и Здоровье, и Счастье, и Успех свалится на голову с небес.

— Мы учим детей через игры, через малые детские поступки, через уроки Гармонии и уроки Здоровья ощущать в себе Здоровье, Счастье, Успех здесь и сейчас, — беседует со мной Любовь Михайловна Ячменькова после участия во всероссийском семинаре. — Мы показали два видеопленки о нашем опыте, которые снял ученик пятого класса Алеша Исаков.

— Мы разработали одиннадцать принципов, на которые опираются наши уроки Здоровья. Главный из них — принцип природосообразности: природа уже зарядила детей положительной энергией роста и участия в жизни. Для нас главное — не перечить этой природной энергии, — говорит Татьяна Геннадьевна Исакова. — Принципы природосообразности восходят к Аристотелю, его научно обосновал в 16 веке Ян Коменский в своем труде «Великая дидактика». Принципы природосообразности в воспитании здоровых детей использовали и Лев Толстой в своей крестьянской школе, и К.Д. Ушинский, и А.С. Макаренко. Второй принцип — самодельность. Здоровье — сам делаю...

С декабря 1994 года школа №64 включена в коллекцию 14 школ России в европейскую ассоциацию школ здоровья. Центр этой ассоциации находится в Дании, членом этой международной ассоциации является питомец Магнитки доктор наук академик М.Л. Лазарев.

Таким образом, после участия в челябинском российском семинаре, который одобрил опыт педагогов-новаторов школы № 64, завуч школы Любовь Михайловна Ячменькова приглашена на апрель текущего года в Москву, в Российский институт повышения квалификации работников образования.

Р. ДЫШАЛЕНКОВА.



Заводской сапожник

Дмитрия Мурзашева наверняка знают многие металлурги. Он, по сути дела, заводской сапожник. Его мастерскую по ремонту обуви сразу найдешь в помещении центральной проходной.

Без работы Мурзашеву сидеть не приходится: у многих проблемы с обувью, и на ремонт несут только к нему. Знают, что и починит качественно, и цену не «заломит».

— Скоро весна, — говорит Дмитрий. — Все начнут переходить на более легкую обувь. И тогда выяснится, что обувь-то требует какого-нибудь ремонта. Кинутся ко мне, но быстрого ремонта уже не получится. Поэтому, пока снег и морозы на дворе, осмотрите заранее свою обувь. Если обнаружите неполадки, с ремонтом тянуть не следует.

На снимке: Д. Мурзашев. Фото Ю. АЛЕКСЕЕВА.