

ЗАМЕСТИТЕЛЬ председателя совета ветеранов металлургического комбината Александр Ильич Бричко бережно хранит письма своих бывших учеников.

Письма эти дороги ветерану Магнитки, наставнику молодежи. Дороги слова благодарности тех, кому он в начале жизненного пути привил любовь к труду, в ком воспитаны высокие моральные качества.

Десятки подростков вывел в жизнь Александр Ильич, прочно поставил их на ноги. Многие его питомцы стали передовиками производства, ударниками коммунистического труда, комсомольцами. Некоторые по примеру ветерана теперь сами воспитывают молодежь.

— Становление личности молодого рабочего — длительный и сложный процесс, — говорил А. И. Бричко с трибуны третьего традиционного слета ветеранов партии, комсомола, войны и труда комбината, проходившего в минувшее воскресенье в левобережном Дворце культуры металлургов.

Старый коммунист заострил свое внимание на том, что воспитание начинается в семье и в школе. Именно здесь закладываются фундаменты характеров. Живая, мятущаяся душа подростка в этом возрасте восприимчива.

— Мы должны серьезно подойти к этому вопросу, — подчеркнул Бричко, — усилить воспитательную работу в подшефных школах, по месту жительства, то есть подготовить подростков к вступлению в рабочий коллектив.

...Воспитание молодого поколения. Это было лейтмотивом слета. Ветераны говорили: «Нам выпало много трудных испытаний. Но мы были первыми и, побеждая, уверенно и поступно шли к цели, намеченной партией Лени-

на. Мы и сегодня в строю. Комсомольское сердце не снято с учета, не ушло в запас, оно продолжает служить людям».

— Подготовка новой рабочей смены — это наша забота. Ветеран труда должен стать наставником молодежи, — сказал в своем выступлении начальник отдела кадров комбината Б. И. Буйвид. — Нам нужно повести самую решительную борьбу с прогульщиками и бракоделами.

Борис Иванович назвал такую цифру: на одного

прогульщика на комбинате приходится 5 ветеранов труда. Воздействие пятерых на одного, персональная опека должны принести желаемые результаты.

Ценные мысли о воспитании рабочей смены высказал в своем выступлении председатель областного совета ветеранов Василий Петрович Степанов. Назвав Магнитогорский металлургический комбинат лабораторией опытов воспитания, он отметил, что «лаборантам» надо еще пополнить и пополнить арсенал воспитательных средств. Василий Петрович назвал три основных источника воспитания: шефство, дружба с подростком; беседа, эмоциональный рассказ о революционных и трудовых традициях; показ героических будней молодого человека, сверстни-

ка «трудновоспитуемых». Третий прием мы часто не используем, — подчеркнул В. П. Степанов. — А это действительно средство воспитания. Примером молодых героев труда нужно увлекать подростков, «вырабатывать у них чувство доброй зависти, чтобы они стремились быть похожими на своих сверстников».

Участники слета единодушно высказались за продуманную систему воспитания. Правда, она не может быть для всех единой. Однако самый принцип — последовательное применение проверенных воспитательных средств — должен стать правилом.

— Но и здесь, — сказал заместитель секретаря парткома комбината В. А. Смеюшев, — нужны живость и конкретность. Действовать не призывами и лозунгами...

Наставник молодежи. Нет звания почетнее. Народная мудрость гласит: благословен мастер, достигший вершины мастерства, но трижды благословен тот, кто помог взойти на эту вершину своим ученикам.

«Мы призываем всех ветеранов партии, комсомола, войны и труда, — говорит в обращении участников слета, — всемерно усилить свое участие в воспитании молодежи на ленинских идеалах, в духе непримиримости ко всяким проявлениям буржуазной идеологии, в духе беспредельной преданности ленинской партии. Активно поможем комсомольцам, всем юношам и девушкам комбината порадовать партию, Родину новыми замечательными свершениями в первом году пятилетки на всех участках хозяйственного и культурного строительства, новыми славными делами в осуществлении бессмертных ленинских заветов».

С. АЛЕКСАНДРОВ.

Мастер Егоров

Подведены результаты конкурса на лучшего мастера-воспитателя на комбинате. Победители определены по итогам работы за прошедший год. Десять ветеранов труда удостоены звания «Лучший мастер-воспитатель», им вручены денежные премии.

Сегодня мы рассказываем об одном из лучших мастеров-воспитателей комбината.

Конторка, в которой я встретилась с мастером третьей бригады второго копрового цеха Иваном Сысоевичем Егоровым, своими только что выскобленными некрашеными половичками напоминала деревенскую избу. И разговор у нас получился домашний.

— Человека надо замечать сразу, — говорит Иван Сысоевич.

И это, пожалуй, главное в работе мастера Егорова. Сколько молодых начинали работать рядом с ним! И с каждым Иван Сысоевич старался с первых же дней установить контакт не просто деловой: «Я тебя учу — ты меня слушай». За двадцать девять лет работы он усвоил себе и старается убедить в этом своих уже повзрослевших учеников, что от подопечного только тогда сумеешь добиться хороших результатов, когда решающим будет твое доброе влияние на человека. Сумешь завоевать уваже-

ние честностью, добросовестностью, отцовской строгостью — парень пойдет за тобой. Но это не так просто. Напролом человеку в душу не войдешь.

— Ведь даже в одной семье бывают дети настолько разные, что и родителям с кем-то из них бывает трудно найти общий язык, — размышляет Иван Сысоевич. — А бывает, вот такой непонятный в семье вдруг в цехе откроет свою душу мастеру-учителю.

Егоров сам вырастил троих детей. Двое старших уже работают: дочь — инженер, и младшая собирается, закончив в этом году школу, поступать в институт. Отцовская практика Егорова большая, и складывалась она не только из воспитания своих детей.

На одном из собраний пришлось Ивану Сысоевичу «поддеть» Виктора Ивановича Дудукина, своего ученика, ставшего уже мастером, за прогулы одной работницы. Вот так — раньше учил работать, теперь — воспитывать.

С удовольствием рассказывает Егоров об одном работнике цеха, кандидате в члены партии.

— Вполне может работать за мастера, — говорит Егоров. — Но дело в том, что трудным был путь этого человека. Прежде он пил, часто прогуливал из-за этого.

Сейчас это все лишь неприятные воспомина-

ния для рабочего — и в том заслуга Ивана Сысоевича.

Во втором копровом цехе не так уж много молодежи. Но проблемами воспитания здесь интересуются многие. И когда Иван Сысоевич приехал из Челябинска, где в обкоме комсомола присутствовал на встрече с кадровыми работниками различных отраслей производства, сферы обслуживания, занятых воспитанием рабочей молодежи, его выступления на открытом партийном собрании ждали с нетерпением. В обкоме, докладывая Егоров, говорил о необходимости индивидуального шефства ветеранов над каждым молодым рабочим.

— Об этом стали говорить сравнительно недавно, — рассказывает Иван Сысоевич, — но такой метод воспитания уже существовал в некоторых цехах. Мы стараемся достичь не только того, чтобы ученик стал выполнять норму. Важно, чтобы молодой рабочий с первых своих шагов старался становиться настоящим человеком — во всех проявлениях жизни.

...Иван Сысоевич говорит о себе: «У меня душа еще крепкая». Эта крепость — от рабочей закалки, которую получил он на комбинате. Она помогает ему находить дорогу к человеку, а его ученикам крепко становиться на ноги.

Б. РУБИНА.



С каждым годом растет выпуск продукции цехов народного потребления. Значительно увеличился за годы прошлой пятилетки выпуск изделий и в отделении оцинкованной посуды.

НА СНИМКЕ: упаковщицы готовой продукции Екатерина КИСЕЛЕВА (слева) и Галина ОСЕЧКИНА готовят изделия к отправке.

Фото Н. Нестеренко.

АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ ЕГО СОДЕРЖАНИЯ

Железнодорожный транспорт горного управления и известняково- доломитового карьероуправления действует автономно. Без особого труда только в горном управлении можно сократить около 200 должностей ИТР и служащих.

Около половины инженерно-технических должностей можно сократить на электростанциях за счет перехода на бесцоховую структуру.

Много мы содержим служащих на излишней переплате. Предварительные подсчеты показывают, что уже в ближайшее время мы можем упразднить около 700 должностей ИТР и служащих без ущерба для производства.

Значительная часть работников сферы управления будет высвобождена за счет расширения должностных обязанностей оставшихся работников. В управлении комбината упраздняются должности заместителя директора комбината по экономическим вопросам, заместителя главного энергетика по автоматизации, заместителя главного механика по механизации, начальника лаборатории экономического анализа. Нецелесообразно далее сохранять должности заместителей начальников ряда отделов.

Мы не предусматриваем увольнения из комбината сокращенных работников. Наши производства и цехи в состоянии трудоустроить

всех высвобождаемых специалистов.

Управление главного энергетика и начальники электростанций проявили большую заботу о трудоустройстве многих высвобожденных инженеров и техников на квалифицированные рабочие места. Такие возможности имеются и в других цехах. Сейчас у нас недостает около 300 человек рабочих.

Значительную часть женщин можно трудоустроить в эмалище. Этот цех очень важен, ибо в стране испытывается большой недостаток эмалированной посуды. В соответствии с постановлением правительства задание по производству посуды коллективу эмалище на

этот год увеличено на 25 процентов, а в будущем году будет почти удвоено. Этот цех оснащен новой техникой. Средний месячный заработок работников эмалище за истекшее пятилетие повысился с 82,7 рублей в 1965 до 113,5 в 1970 году.

На комбинате около 100 инженерно-технических должностей в настоящее время не замещены. Более 200 инженерно-технических работников имеют пенсионный возраст.

При трудоустройстве работников, высвобождаемых в связи с сокращением, к ним необходимо проявить максимум внимания и чуткости.

В соответствии с действующим законодательством: «При увольнении вследствие сокращения штатов предпочтение перед другими в смысле оставления на работе пользуются прежде всего работники, имеющие более высокую квалификацию и производительность труда».

Для того, чтобы при сокращении штатов сохранить наиболее квалифицированные кадры, администрация имеет право производить перегруппировку работников. Если должность квалифицированного работника упраздняется, администрация вправе перевести этого работника, с его согласия, на другую должность, уловив с нее менее квалифицированного работника.

Для выяснения квалификации уволенного работника и сопоставления ее с квалификацией тех работников, которые уволены не были, следует использовать данные, характеризующие их производственную деятельность, сведения об образовании, знаниях, опыте. При этом надо учитывать, отзывы администрации и общественных организаций.

Во всей работе по упрощению структуры управления и трудоустройству сокращаемых работников следует принять активное уча-

стие секретарям партийных организаций и председателям цехкомов. Они должны разъяснять в коллективах государственную важность всей этой работы.

Следует всем руководителям цехов уже в цехах предлагать товарищам возможные варианты перемещения. В случае, если сокращаемый работник отказывается перейти на рекомендуемую ему работу, отдел кадров будет передавать в профком предложения об увольнении такого человека из комбината по сокращению штатов. В этом случае увольняемый товарищ получит двухнедельное выходное пособие. Однако к такой крайней мере следует прибегать только в особых случаях. Наше предприятие имеет все условия для предоставления работы всем товарищам, высвобождающимся в период сокращения.

Ф. ПИВОВАРОВ,
заместитель директора комбината.