

«Как дойти до сердца человека, понять его душу так, чтобы его можно было видеть насквозь — вот что сегодня беспокоит нас, мастеров, партгруппов, профгруппов и комсоров бригад», — заявил в своем выступлении на последнем семинаре мастер доменного цеха т. Горностаев.

Где этот метод, кто может прийти на помощь? Вопрос очень и очень серьезный. В самом деле, сколько в коллективе людей, столько и различных характеров.

Сложно определить критерии меры действий по отношению к каждому человеку. Вот почему сложна и сама индивидуальная воспитательная работа. Глубоко ошибается тот, кто сводит ее к обыкновенной встрече, разговору о том, о сем. Подобные встречи мало что дают. Нужна система, четко отработанная система воздействия коллектива, отдельных членов его на неустойчивого работника, который может выпить и не прийти на работу, нахулиганить, заниматься демагогией и т. д. Постепенно такая система начинает складываться и положительно себя проявлять в партийных организациях нашего комбината.

Главное, во всякой работе, а особенно в индивидуальной — глубоко изучить, чтобы хорошо знать, каждого работника своего коллектива. Достигается это различными формами.

Во-первых, когда человека определяют в бригаду, там он обязательно встречается еще до оформления в лучший случае с коллективом, в худшем — только с мастером, начальником смены, профгруппом. С этого и начинается

изучение личности. Как правило, после разговора в цехе кто-то из работников и активистов отправляется на дом к новому члену коллектива, чтобы более глубоко ознакомиться с его бытом, кто-то беседует с ним в бригаде, стараясь заметить первые положительные моменты в работе, подбодрить новичка. Причем, отдельные опытные руководители накапливают сведения по своему коллективу — создают миниатюрные летописи или истории бригады.

Это понятно. Вроде бы дополнительная нагрузка получается, писанина, бумаги. Однако, если послушать тех, кто занимается скрупулезно ведением такой документации, станет ясно: затраты окупаются с лихвой. Об этом рассказывали на очередном семинаре мастера горного управления, мартовских цехов, кроватного и ряда других.

Изучение коллектива позволяет определить наиболее уязвимые места — изъяны в воспитании от-

нута. В этом отношении мы, к сожалению, не всегда еще поступаем разумно. Всплывает на поверхность чье-то имя и вот звонят во все колокола, забывая, что вокруг него существуют десятки других, подобных ему. Им не всегда приятно, и тому; кого возвеличивают, тоже. В своем коллективе он порой становится каким-то особенным, недостижимым человеком.

У каждого есть свои добрые стороны, свои достижения. Надо-

чувство достоинства. Ни в коей мере нельзя допустить того, чтобы индивидуальная воспитательная работа велась по обязанности, по принуждению. «Если я знаю, что мой руководитель прислал ко мне кого-то для воспитания меня, вряд ли я буду откровенен. Я сделаю так, чтобы этот воспитатель не понял ничего в моей жизни», — говорят и рабочие, и мастера. Человек должен почувствовать заинтересованность в нем, как в личности, теплоту, внимание. Прежде всего надо, завоевать доверие, тогда и у воспитуемого появится потребность открыть душу.

«Рабочий и вообще рядовой человек не любит людей, которые высоко себя ставят, прислушиваться к ним не будет, а в подходящий момент крепко им об этом напомнит», — говорил в свое время М. И. Калинин. Эти слова и сегодня актуальны.

Три фактора, о которых говорилось выше (изучение коллектива, определение, кого нужно воспитывать и кто будет воспитывать) являются главенствующими в организации индивидуальной воспитательной работы в любом коллективе. Что же касается форм и методов, то они очень многообразны и каждый по-своему эффективен. Жизнь обнаруживает непохожие один на другой случаи. Однако всегда и во всем нужна партийная принципиальность, колоссальная выдержка, терпение, человечность, высокая ответственность, тогда успех дела будет обеспечен.

П. ГРИЩЕНКО,
зам. секретаря парткома
комбината.

Человек и коллектив

СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ВОСПИТАНИЯ

Есть две формы: дневник мастера и специальная картотека.

Дневник — произвольной формы. На каждого трудящегося заведена одна страница или несколько листов, где имеются все анкетные данные не только его, но и семьи. Здесь же делает мастер свои пометки после очередного посещения на дому, очередного разговора или разбирательства.

Другие заводят карточку на каждого члена коллектива. В ней можно найти все необходимые данные, характеризующие трудящегося, его деятельность.

Что именно лучше, трудно сказать. Однако и то, и другое — хорошее подспорье для глубокого знания коллектива. Думается, что эту работу следует ввести в организованное русло. Не все мастера поддерживают такую систему уче-

дельной личности, т. е. по существу объект воспитания, требующий кроме форм массового всеобщего воспитания (проведения бесед, информации, чтения лекций), кропотливой и напряженной индивидуальной работы. К одному необходимо просто внимательное человеческое отношение, к другому — усиление требовательности, спроса, воздействия со стороны близких людей, семьи и т. д. Трудно дать рецепт, как именно воздействовать на одного, отдельно взятую личность, однако, есть общее «руководство к действию» — повышать требовательность к тем, кто допускает нарушения из-за халатности, кропотливо воспитывать тех, кто заблуждается, не понимает, давать разумный совет тем, кто добился успеха, чтобы они не успокаивались на достиг-

их находить, выявлять, и, самое главное, поддерживать. В этом залог всеобщего успеха применения на практике индивидуального подхода.

После того, как определена категория членов бригады, которым надо уделить особое внимание с точки зрения воспитания, перед руководителями возникает не менее важный вопрос: кто будет работать с этими конкретными людьми? Важно здесь не допустить ошибку. Право быть воспитателем имеет только тот, кто сам кристально чист, имеет заслуги перед коллективом, обладает достаточной скромностью и деловитостью. Здесь противопоказаны высокомерие, поучения, администрирование. Главное — человечность, внимание к своему подопечному. Ни в коем случае нельзя оскорблять его

ДЕЛО НУЖНОЕ И ВАЖНОЕ

Двухлетка духовного роста, насколько я понимаю, не требует от трудящихся ничего сверхъестественного. Каждый человек должен постоянно овладевать какими-то знаниями, будь то учеба в институте, техникуме, школе рабочей молодежи, на курсах по повышению квалификации, в политехнике. Все это позволяет более глубоко и полно понимать и осмысливать события, происходящие в жизни.

Духовный рост — емкое понятие. Кроме учебы здесь подразумевается еще и эстетическое воспитание человека, развитие его способностей правильно понимать музыку, спектакль, прочитанную книгу. Ведь это все является непреложным законом развития личности, духовного обогащения человека.

Ценная инициатива, зародившаяся у нас на комбинате, уже поддержана коллективами цехов. У нас, железнодорожников горного управления, инициатором этого нового дела выступила поездная бригада комсомольско-молодежного поезда № 9.

Первое, что можно сказать о ребятах, обслуживающих этот электровоз: все они или уже учатся или собираются пойти учиться в нынешнем году.

Михаил Багрецов, старший машинист, успешно закончил ныне четвертый курс горного-

талистического института. У машиниста Владимира Сабакаря — среднетехническое образование, но он поступает в этом году в университет марксизма-ленинизма. Это тем более важно, что он недавно был принят кандидатом в члены партии. С ним вместе принимали кондуктора-свальщика Евгения Егорова, который учится на третьем курсе железнодоро-

Двухлетка духовного роста

рожного техникума. Машинисты Евгений Филипенко и Геннадий Емельянов собираются поступить учиться в этом году, один — в техникум, другой — в институт. В школе рабочей молодежи учатся Александр Кузнецов и Василий Кашаев, кондукторы-свальщики поезда; помимо этого они еще посещают курсы помощников машинистов.

Все учатся! И, надо сказать, в плане двухлетки духовного роста пункт «учеба» — один из основных у молодежного коллектива «девятки». И конечно, на первом месте у ребят здесь стоит взаимовыручка: машинисты, как более опытные, помогают своим сцепщикам овладевать основами знаний вожде-

ния и эксплуатации электровозов.

Как известно, обязательства не берутся «с потолка», и если ребята пишут, что будут в свои выходные вместе с семьями посещать театр, кино, дом музыки, то им можно верить. Я не раз встречал некоторых из них в фойе театра во время антракта. Культурный организатор Евгений Филипенко организовывал, — и не раз, — выезды за город и посещения театра сменой, в которой он работает.

В свои обязательства ребята включили подписку на периодические партийно-комсомольские издания — газеты, журналы.

Не могли обойти стороной и производство. Ребята наметили выполнять месячные нормы перевозки железнодорожного сырья не ниже чем на сто пять процентов и бороться за бережное отношение к своей машине, увеличивая ее межремонтный пробег. То что они могут успешно справиться с этой задачей, доказано их работой в течение первого полугодия.

Двухлетка — дело важное и нужное, именно поэтому оно должно получить широкую поддержку у трудящихся всех бригад и коллективов нашего комбината.

М. ПЕТРОВ, секретарь партбюро ЖДТ горного управления.

НОВЫЕ КНИГИ

В библиотеку парткома комбината поступили на днях новые книги. Много полезного материала найдут в них читатели, интересующиеся внутренней и внешней политикой, экономическими и другими вопросами.

Для слушателей системы партийной учебы полезна будет книга «Методика партийного образования», написанная коллективом авторов, работников журнала «Политическое самовоспитание» и членов методического совета па-

общественных начал при редакции журнала.

Под редакцией Е. М. Тяжельникова Южно-Уральским книжным издательством выпущена книга «Научные основы и эффективность партийной работы».

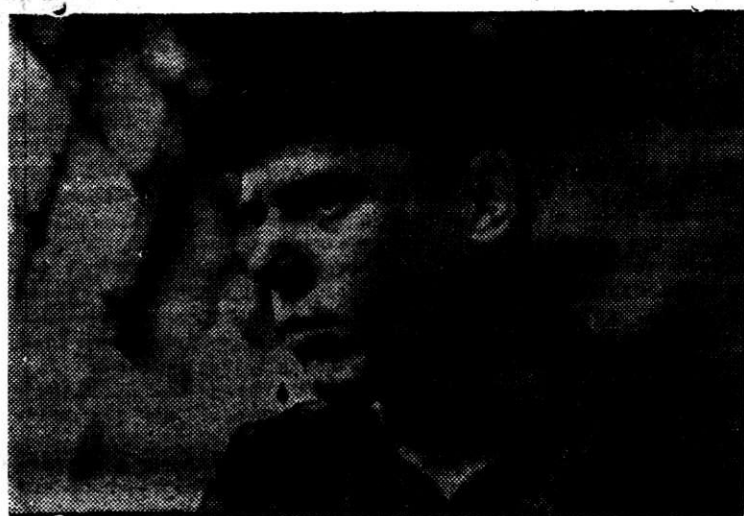
Теория управления обществом — актуальная и перспективная область научных знаний. В книге доктора философских наук профессора В. Г. Афанасьева «Научное управление обществом» рас-

сматриваются основные проблемы этой науки.

Книга «Преступные цели — преступные средства», выпущенная ныне издательством политической литературы под общей редакцией Е. А. Болтина и Г. А. Белова является сборником документов об оккупационной политике фашистской Германии на территории СССР (1941—1944 годы). Это второе, расширенное издание.

Есть книги для экономистов, лекторов-международников и лекторов-атеистов.

В. ПУСТОВАЯ,
библиотекарь парткома.



Бесперебойная работа оборудования зависит во многом от ремонтных служб, своевременно производящих профилактический осмотр и плановые ремонты.

В цехе металлической посуды хорошо отзываются о делах слесаря-ремонтника Владимира Ивановича Савенкова.

НА СНИМКЕ: В. И. САВЕНКОВ. Фото Н. Нестеренко.

Возвращаясь к напечатанному

Почти на прежнем уровне

В марте на страницах нашей газеты была опубликована заметка нештатного корреспондента «Магнитогорского металла» Л. С. Янченко «Два цеха — два полюса», о санитарно-гигиенической работе трамвайного управления, где высказывался ряд критических замечаний в адрес трамвайного депо № 2. Недавно наш нештатный корреспондент вновь побывал в трамвайном управлении с проверкой.

Трудящиеся депо № 1, — это было отмечено еще зимой, — добросовестно следят за порядком в своем цехе, постоянно повышая его санитарную культуру. Многие из того, что зимой еще было недоделано, они закончили к лету. Гораздо чище стало в пневматической мастерской, где санитарная активистка слесарь П.-И. Науменко со своими сменщицами добилась качественного ремонта пола, окраски оборудования. Значительно лучше стала работать вентиляция. Улучшилось санитарное состояние смотровых канав и многих других участков цеха. Таким образом работники депо № 1 не снижают своей похвальной инициативы, стремясь к чистоте и порядку на своих рабочих местах.

Не так благополучно в депо № 2. Нельзя сказать, что все здесь осталось на прежнем уровне — побелены стены в душевых и в помещении депо, начата подготовка к ремонту смотровых канав, очищен пол от грязи и хлама и т. д. И все же, несмотря на это санитарное состояние территории цеха в целом остается по-прежнему неудовлетворительным. Здесь не существует выработанной и крепко привитой системы по уборке рабочих мест, поэтому даже после того, как побелены стены, произведена покраска помещений, в цехе все-таки не чувствуется должного уюта и чистоты.

Начальнику депо № 2 т. Бородину следует позаботиться о санитарной культуре своего участка, чтобы он не так резко отличался в этом отношении от первого депо.