

НАСТАВНИЧЕСТВО: ОПЫТ. ПРОБЛЕМЫ. РАЗДУМЬЯ



Что нас волнует

Мы очень озабочены той частью молодежи, которая идет в станочники, выбирает строительные специальности. Группы по этим специальностям трудно комплектовать в училищах, плохо сохраняются на комбинате. Мы выпускаем на комбинат из училищ примерно до 200 станочников ежегодно. Большинство из них, проработав недолго, уходит в армию. А вот возвращаются в станочники немногие. В 1972 году от нас ушло в армию 148 токарей, в 1974 году из них вернулось на комбинат 44 человека. В этом году дело обстоит несколько лучше: за 7 месяцев вернулись на комбинат после службы уже 40 токарей.

В прошлом году вместе с работниками управления главного механика мы беседовали с ребятами, недавними выпускниками училищ, которые длительное время не выполняют норму выработки, анализировали их рабочий день. Выяснилось, что молодой рабочий за смену 7—8 раз ходит только за инструментом.

Как правило, с уходом молодого рабочего в армию цех теряет с ним контакт. Хотелось бы, чтобы сегодня каждый из присутствующих шефов-наставников рассказал о том, какая работа у них ведется с ребятами, проходящими службу в армии. Знаем мы примеры, в частности, в управлении коммунального хозяйства, где шефы в этот период поддерживают тесную связь с молодыми рабочими. Но в целом по комбинату эта форма работы пока не определена. Почти нигде нет у нас такого, чтобы коллектив бригады поздравил с днем рождения рабочего, проходящего службу в рядах армии, чтобы комсомольцы пришли к его матери, жене с предложением помочь что-либо сделать.

В 1974 году после службы в армии на комбинат вернулось 44% молодых рабочих. Если отбросить те примерные 20%, что мы набираем в училища из сельских районов и которые после армии обычно не возвращаются на комбинат, то и в этом случае мы теряем 36—40% молодых рабочих. А вот как эта картина выглядит конкретно по производствам. В прокатных цехах возвращались после армии в 1974 году 95%, в доменный цех — 42%, в сталеплавильное производство — 55%, в КХП — 30%, в цехи главного энергетика — 38% и меньше всего вернулось ребят в цехи главного механика — 29%. Молодые рабочие возвращаются обычно в тот коллектив, где к ним было проявлено внимание, где заботились о них в период их учебы в училище, работы, службы в армии.

Б. БУИВИД,
начальник отдела кадров комбината.

Молодой человек — вчерашний школьник, выпускник профессионально-технического училища пришел в цех, сделал первый шаг в большую рабочую жизнь со всеми ее сложностями и законами. И как важно, чтобы на первых порах рядом с ним оказался друг, чей опыт, умудренность помогут молодому гражданину ориентироваться в лавине новых знакомств и впечатлений, выбрать правильную дорогу.

Это может сделать шеф-наставник, правильное знание жизни которого гарантируется его многолетним добросовестным трудом, его высокими нравственными принципами, искренней заинтересованностью в судьбах молодых, в воспитании новой рабочей смены. Шеф-наставник — это не только должностное назначение на которую происходит в установленном порядке, а в первую очередь, бескорыстное подвижничество, желание отдать все духовное богатство ученику, помочь ему стать настоящим Человеком.

Сегодня на нашем комбинате работает более 1400 шефов-наставников, благородная деятельность которых позволила тысячам молодых рабочих быстрее найти себя, стать специалистами своего дела, за-

воевать авторитет в коллективе. Разве не показателем примера со старшим слесарем — сантехником энергоцеха Ниной Савельевой Василиенко. Став настоящим другом выпускника техникума, она привила ему любовь к труду, к учебе, вовлекла в художественную са-

ЭТО — НАША СМЕНА

модеальность. Бывшего трудного подростка сегодня ставят в пример другим. А почетный металлург мастер проволоко-но-штрипсового цеха Николай Григорьевич Кириллов, сколько юных рабочих благодаря его помощи и советам закончили учебные заведения, сколько учится сегодня.

Рассказывать о наших лучших шефах-наставниках можно долго. Но сегодня перед нами стоит иная задача. Движение шефства-наставничества, как и всякое широко популяризованное дело, порождает немало проблем. Чтобы обсудить их, об-

меняться мнениями, найти подход к их решению и собрались на днях за «круглым столом» редакция шефов-наставников, руководители цехов, общественных организаций. Все, о чем говорили участники встречи, не уместить на газетной полосе. Мы попробовали выделить лишь основные направления, по которым шла беседа, рассказать, чем озадачены сегодня воспитатели молодежи.

Участники разговора в редакции сошлись в мнении о необходимости и впроде широко распространять опыт лучших шефов-наставников, искать возможности усиления влияния наших лучших рабочих на молодежь, изучать новые формы воспитательной работы. Было признано необходимым и впроде широко практиковать заключение договоров между администрацией и учащейся в армию молодежью, доходчивей пропагандировать эту систему. Была отмечена и необходимость ходатайствования перед педагогическим руководством училищ профтехобразования об усилении практической подготовки выпускников. И, конечно же, все отметили важность подготовки самих шефов-наставников, обязательного вооружения их знаниями основ педагогики, психологии и т. д.

ДАВАЙТЕ ПОДУМАЕМ

никакой инструкцией не охватить все возможные варианты человеческих взаимоотношений, но как-то поднять уровень знаний наставника, помочь ему расширить свой кругозор мы должны.

Ф. ГОЛОВАЧЕВ,
главный энергетик УКХ.

ПОМОЖЕТ И МАМА

В последнее время мы стали практиковать в нашем цехе родительские собрания. К примеру, проработали самостоятельно некоторое время молодые выпускники профессионально-технических училищ. У администрации, шефов-наставников о каждом сложилось определенное мнение. Кто-то работает хорошо, кем-то мы недовольны. И тогда родителям всех молодых рабочих, новичков, рассылаются при-

глашения с просьбой явиться в цех на родительское собрание. Как правило, приезжают все родители, даже из сельских районов. В красном уголке цеха собираются представители администрации, общественных организаций, молодые рабочие с родителями. И здесь идет подробный, доверительный разговор о том, как работает, ведет себя каждый молодой рабочий.

Практикуем мы и такое: родителей «трудных» ребят приглашаем для беседы в партийное бюро цеха.

М. МЕЛЬНОВА,
секретарь бюро ВЛКСМ цеха механизации № 1.



Участники «круглого стола» «ММ». Выступает инженер по труду ЦРМО № 2 Г. НОВЕНЬКОВ.

Рубль — не самое главное

Ежемесячно в нашем цехе подводятся итоги соревнования за звание: «Лучший шеф-наставник». Определяется победитель, и имя его становится известно всему цеху. Но это, так сказать, моральное поощрение. С марта по положению, существующему на комбинате, мы стали лучших шефов-наставников поощрять и материально.

Считаю, что это правильно. Но неверна форма, в которой это материальное поощрение производится: лучший шеф-наставник получает вместе с заработной платой дополнительно десять рублей. Система такова, что о ней громко и говорить-то не хочется.

Взять, к примеру, любое расширенное заседание цехового комитета профсоюза, на котором подводятся итоги социалистического соревнования за месяц. Пока объявлять лучшие коллективы, рабочих, называют сумму

премии — никакого особого оживления. Итоги работы, в общем, всем известны, размеры премий тоже. Но стоит сказать, что сегодня книжки, ценными подарками — какие-то товарищи награждаются за спортивные успехи, такие-то за общественную работу и т. п., как люди начинают оживленно реагировать, поздравлять своих товарищей по труду. Поэтому думаю, что от материального поощрения шефов-наставников отказываться нельзя, поощрять необходимо, но форму его надо изменить. Мы сейчас в состоянии премировать лучшего шефа-наставника ценным подарком — и получать его приятнее, и память останется.

В. КИЯШКО,
начальник ЦРМО № 1.

ТЕОРИЯ — ТЕОРИЕЙ...

Сегодняшние выпускники училищ имеют хороший багаж теоретических знаний. Но вот практики у них явно мало.

Считаю, что шеф-наставник только тогда может добиться хороших результатов, когда подшефный будет

работать рядом, на соседнем станке. У шефа появится возможность в любую минуту посмотреть, чем занимается молодой рабочий, как справляется с заданием, наконец, есть просто возможность контролировать организацию рабочего дня подшефного.

А на деле нередко еще так получается. Шеф работает в одном углу, подшефный — в другом. Шефу, а как правило, это высококвалифицированный рабочий, надо свою работу хорошо и быстро сделать, а он должен еще и за молодым рабочим за десятком метров ходить приглядывать, помогать ему.

И еще было бы хорошо, если бы, начав работать самостоятельно, подшефный стал моим сменщиком. Тогда бы уж точно я не упустил его из виду, смог бы и дальше оказывать помощь молодому рабочему.

Л. АФАНАСЬЕВ,
токарь механического цеха.

НЕ В СЕДИНЕ ДЕЛО

Сложилось представление, что лучший шеф-наставник — это убежденный сединой ветеран. Но у нас же очень много отличнейших кадровых рабочих, со стажем в 10—15 лет, которым до преклонных лет еще очень далеко. Так вот, совместно с комсомолом, под руководством партийной и профсоюзной организаций, они могут быть незаменимыми советчиками для молодежи. Тем более, что они, эти рабочие, сами сравнительно недавно прошли стадию ученичества, интересы молодых им понятны, с них те волевыми, а берут пример. Мне кажется, что в подборе шефов-наставников надо учитывать и этот момент. Разумеется, таким шефам нужна соответствующая помощь от администрации цеха, общественных организаций.

Ф. ГОРЕВ,
мастер ЦРМО № 2.

ОТ РЕДАКЦИИ:

Редакция газеты «Магнитогорский металл» считает разговор о проблемах шефства-наставничества не законченным. В нашем портфеле немало писем, выступлений рабочих, руководителей, проникнутых заботой о воспитании молодежи. Мы надеемся, что и читатели сегодняшнего номера, примут участие в разговоре, пришлют в редакцию свои соображения, как лучше организовать движение наставничества.

И ОТКРЫТКА — НЕ МЕЛОЧЬ

Наш участок электросварки можно назвать сегодня молодежным. Большое число работающих — выпускники ПТУ № 77. Мне этот процесс омоложения коллектива особо заметен, т. к. работаю здесь уже 37 лет. Бывают периоды, когда в коллектив вливается молодое пополнение по 15, по 18 человек. И с каждым надо поговорить, узнать, чем дышит человек, его планы на будущее. Мы, кадровые работники, костяк коллектива, придаем моменту первого знакомства исключительно важное значение. Обязательно поинтересуемся, откуда родом новичок, кто его родители, расскажем о специфике нашей работы, о том, какова роль нашего цеха в системе комбината. Главное, чтобы молодой человек почувствовал, что коллективу он интересен, необходим, что в его знаниях, умениях нуждается весь комбинат. Первый становления характера молодого рабочего очень ответственен, и надо, чтобы парень в этот момент не остался в одиночестве. Теплое дружеское слово, похвальный отзыв от товарищей по бригаде в день его рождения — все это дает свои плоды. Правда, все мы стараемся с такой вот проблемой. Только-только окреп новичок, влился прочно в коллектив, как приходит пора идти на службу в армию. А возвращаются обратно в свой цех далеко не все. Мы теряем, по сути дела, человека уже знакомого с трудом, прошедшего хорошую жизненную закалку.

И если рабочий коллектив стал для парня второй семьей, наставник его близким человеком, то, будьте уверены, такой никогда не подведет.

К. СПИРИДОНОВ,
мастер ЦРМО № 1.