

## С ПЕРВЫХ ШАГОВ

Из выступления Б. КАРАТАЕВА, мастера листопркатного цеха № 3.

Самое трудное и вместе с тем самое благородное — это воспитательная работа с коллективом бригады и особенно с молодыми рабочими.

Наш коллектив — первая бригада прокатного отделения — состоит из 34 человека. В основном это молодежь, средний возраст ее — 25 лет. Большинство — выпускники ГПТУ. В составе бригады шесть коммунистов, шесть кандидатов в члены партии и четырнадцать комсомольцев. Так что партийно-комсомольская прослойка достаточно большая, и это значительно облегчает проведение идейно-воспитательной работы.

Очень важным для нас является вовлечение трудящихся в различные формы учебы и воспитания у них любви к своей профессии. У нас в коллективе учатся все, повышая свои политические, экономические и технические знания. Те, кто не имеет среднего образования, а таких у нас пять человек, учатся в ШРМ. Четыре человека — в институте и в техникуме, остальные — в сети партийной и комсомольской учебы.

Большую помощь в повышении квалификации молодежи, в освоении ими своих профессий оказывают передовики производства, которых в бригаде немало. Годы о них, нельзя не назвать старшего вальцовщика пятиклеточного стана Аркадия Васильевича Медовикова, который в совершенстве владеет своей профессией, обладает высокими моральными качествами. Много внимания Аркадий Васильевич уделяет работе с молодежью, прививает ей интерес к труду, чувство ответственности и дисциплины. Большинство молодых рабочих обязано А. В. Медовикову и его старшим товарищам тем, что сегодня они — квалифицированные специалисты, мастера своего дела.

Воспитание молодых рабочих, как правило, начинается с того момента, когда они приходят в цех на производственную практику будущи еще учащимися ГПТУ.

То есть с первых шагов молодых рабочих прививается им любовь к труду, уважение к традициям коллектива. Вот, например, молодые рабочие Александр Морозов, Алексей Цыба и Сергей Кашников. Они пришли в цех после окончания технического училища. Опыта и знаний, конечно, было у них мало. Но под руководством опытных кадровых рабочих ребята сумели в короткий срок освоить свою профессию, понять законы коллективного труда, следовать им. Сегодня они высококвалифицированные вальцовщики. Отслужив в армии, все вернулись в свою бригаду. Так что воспитание молодых рабочих с привлечением к этому передовиков производства дает ощутимые результаты.

Большую роль в воспитательной работе играют сменно-встречные собрания. На таких собраниях коллективно разбираются сменные задания, тем самым повышается ответственность каждого за результаты труда всей бригады. На собраниях также подвергаются критике нарушители трудовой или технологической дисциплины. И критикует их большинство членов бригады. Это имеет очень важное значение для воспитания коллектива и, в частности, молодых рабочих.

Наряду с использованием массовых форм в воспитательной работе большое значение придаем мы и беседе с молодым рабочим. В товарищеских беседах и посещениях на дому выявляются настроения каждого молодого человека, его увлечения. Это дает возможность вовремя оказать рабочему необходимую товарищескую помощь, дать нужный совет.

Хорошо организованная воспитательная работа, разнообразная по форме и содержанию, создает здоровую моральную атмосферу в коллективе, хорошее рабочее настроение. И многое зависит от мастера, от его внимания к молодому рабочему, желания помочь ему в трудные минуты жизни. А это всегда дает положительные результаты.

Существует целая наука человеческих отношений, которая рассматривает взаимодействие человека и коллектива. Каким покажет себя человек в коллективе, таким и будет отношение к нему. Особенно это касается молодежи, которой свойственны ошибки в начале становления в коллективе.

Одним из таких недостатков, характерных для некоторой части молодежи, применительно к этому периоду, является несогласованность между мыслями и поступками, сознанием и поведением. Это значит, что молодой человек зачастую, что называется, говорит одно, а делает другое. Не контролирует свои действия. Следующий недостаток, создающий трудности общению человека с коллективом, — это волевое толкование норм коммунистической и общечеловеческой морали. Молодой человек считает, что ему многое позволено, и порой не задумывается над тем, как его действия будут восприниматься обществом. Мы зачастую сталкиваемся и с такими фактами. Молодежь очень хорошо знает

На этом снимке — группа шефов-наставников молодежи: мастер трамвайного управления Владимир Иванович Коваль, мастер-электрик третьего листопркатного цеха Владимир Эмануилович Ямов, старший мастер механического цеха Дмитрий Степанович Половнев, токарь ремонтного цеха горно-обогатительного производства Лидия Александровна Иванова, слесарь локомотивного цеха ЖДТ Валентин Васильевич Краснов и мастер цеха КИП и автоматики Семен Яковлевич Телятников.

Десятки таких неравнодушных людей на разных участках предприятия заняты кропотливой и очень нужной работой — воспитанием молодежи, пришедшей на производство. Это под их заботливым руководством молодые члены коллективов постигают непростое искусство быть рабочим.

## ФУНДАМЕНТ АВТОРИТЕТА

Из доклада К. КАРЕГИНА, кандидата психологических наук, заведующего кафедрой МГМИ.

свои права и любит доказывать их. Но обязанности как-то отходят на второй план, забываются. Приведу такой пример. Закончилось, допустим, комсомольское собрание. Неудачным оно оказалось. Молодые люди выражают свое недовольство таким образом: «Скучно как было! Не могли уж лучше придумать». Понятно, что они ожидали большего, только не ясно, кому адресовано это недовольство. Кто за них должен придумывать? Ведь именно они должны сами организовывать для себя интересные мероприятия, сами осуществлять их. Все это явно говорит не в пользу некоторой части молодежи, создает трудности ее общения с коллективом.

Иногда молодой человек идет неправильным путем, превратно понимая смысл жизни, т. е. стремится все свои силы направить на создание материального бла-

гополучия. Вследствие этого обедняется его духовный мир. Вот в это время надо особенно осторожно направлять мысли и поступки молодого человека в нужное русло. Но воспитание молодежи порой ограничивается у нас только критикой, которая вызывает в человеке естественно чувство недовольства, протеста. Нельзя забывать о том, что критикуемый имеет свои права, и одним из них является право на смягчающие обстоятельства. Наказуемый должен быть внимательно выслушан, и в этом уже заключается залог успеха. Кроме того, провинившийся имеет право быть индивидуально отчитанным. Чаще дружеская беседа с человеком с глазу на глаз дает больше, чем коллективная «чистка». И об этом надо постоянно помнить, воспитывая молодежь.

Одним из важнейших факторов воспитания моло-

дого поколения в производственном коллективе является авторитет руководителя. Мастер или бригадир, заслужившие крепкий, прочный авторитет в коллективе, имеют большое моральное преимущество, потому что слова их воспринимаются беспрекословно. Им верят. Но известно, что авторитет не возникает на пустом месте, его надо строить на добротном фундаменте. А для этого руководителю необходимо обладать определенным психологическим тактом, который накладывает тон на его отношения с подчиненными. Только наличие в руководителе качеств, которые располагают к себе, вызовет искреннюю симпатию коллектива, а вместе с тем и уважение к этому мастеру или бригадиру. Так и строится фундамент настоящего авторитета. И к этому надо стремиться в деле воспитания молодого поколения.



## Рекомендации НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

Участники конференции отметили, что на комбинате в основном успешно решаются проблемы воспитания молодых рабочих, улучшается их трудовая дисциплина, повышается общеобразовательный уровень. Ширится движение шефства-наставничества, возросла роль мастеров в воспитании молодежи. Больше внимания этим вопросам стали уделять общественные организации цехов и участков комбината.

Вместе с тем участники конференции говорили и о тех проблемах, которые в настоящее время требуют самого пристального к себе внимания. В частности, было отмечено, что в ряде цехов шефство над молодыми рабочими носит формальный характер, в некоторых — такая форма воспитательной работы вообще не используется. Происходит это из-за того, что со стороны мастеров, как руководителей, нет должного контроля за шефской работой. В ряде цехов слабо ве-

дется работа с молодежью, проживающей в интернатах.

На конференции были приняты рекомендации.

Главная задача мастеров, шефов-наставников — воспитание молодых рабочих в духе коммунистического отношения к труду и нравственных принципов, изложенных в моральном кодексе строителя коммунизма. Для этого следует так построить воспитательную работу в цехе, чтобы каждый молодой рабочий принимал личные обязательства с т в а. Одним из главных пунктов этих обязательств должна быть учеба молодежи. Важно, чтобы молодой рабочий имел общественное поручение

Участники конференции единодушно приняли единую систему работы шефов-наставников. В ней, в частности, рекомендовано в каждом цехе создать совет наставников, который должен заниматься разбором всех нарушений, совершенных молодыми рабочими,

давать рекомендации по улучшению воспитательной работы с ними, обсуждать деятельность шефов в цехе.

Секретарям цеховых партийных и комсомольских организаций рекомендуется систематически обобщать и распространять опыт шефской работы.

Секретари партийных организаций должны периодически давать шефам-наставникам четкую информацию о деятельности комбината.

Дважды в течение года подводить итоги работы по наставничеству и согласно положению представлять кандидатуры лучших шефов-наставников в отдел кадров для поощрения.

В практической деятельности шефов-наставников широко использовать воспитательную роль коллективов. Больше значения придавать сменно-встречным собраниям, деятельности советов ветеранов, комиссий по работе с молодежью, общественных комиссий по кадрам.

## Нужен взрослый друг

Из выступления В. КОВАЛЯ, мастера участка профремонта трамвайного управления.

Нам нужно создать такую моральную атмосферу в коллективе, которая способствовала бы воспитанию у молодых рабочих чувства ответственности за порученное дело, требовательности к себе и товарищам, уважительного отношения к трудовым традициям своего коллектива. Большая воспитательная работа проводится у нас с молодежью. В августе позапрошлого года пришел к нам в бригаду молодой рабочий. В то время в бригаде я был новым человеком, но все же знал о том, что ранее Р. был прогульщиком. С большой неохотой мы с бригадиром взяли его в наш коллектив. Закрепили Р. за кадровым рабочим П. К. Погореловым. Вскоре заметили, что тянется парень к нему, поняли, что нужен был Р. взрослый советчик. Но все равно первое

время ходил Р. всегда замкнутым, хмурым. Впоследствии выяснилось, что в интернате, где он проживал, у него выманивали деньги, а потому парень часто оставался голодным. Понятны стали причины его плохого настроения. И решили мы, что деньги, заработанные Р., должны храниться у Павла Кузьмича. Прошло несколько месяцев, и они так сдружились, что со стороны казалось: вроде работают рядом отец с сыном. Жизнь у парня налаживалась. В прошлом году молодой рабочий сдал на третий разряд и поступил в ШРМ, где и продолжает сейчас учиться.

О том, какое значение имеет шефство над молодыми рабочими, особенно нарушающими трудовую дисциплину, говорит и другой пример. Пришел к нам вы-

пускник ГПТУ А. Свою трудовую деятельность молодой рабочий начал с опозданий и прогулов. Признаться, мы не уделяли ему должного внимания, да и родителей мало интересовала судьба сына. Случилась беда. Молодой рабочий предстал перед судом. После этого я взял над ним личное шефство. Сейчас контроль над молодым рабочим осуществляется как на дому, так и на производстве. И исправляется парень. Опозданий и прогулов за ним не числится.

Можно приводить много подобных примеров, но из всех вытекает главное — каждому подростку нужен взрослый друг, который смог бы поддержать его в трудную минуту, указать правильный путь.