позиции — цель нравственного воспитания

на комбинате выходили коллективы: доменных печей — 32 раза, мартеновских печей — 14 раз, прокатных станов — 31 раз. Инициатива сталевара М. Г. Ильина выплавлять весь металл строго по заказам, высокого качества, с минимальными затратами получила широкое распространение не только среди сталеплавильщиков, но и в бригадах других переделов комбината. 968 бригад работают в соответствии с этим почином. За 6 месяцев нынешнего года выполнили задание по сверхплановому производству 674 бригады, по заказам — 274 бригады, по качеству — 582 бригады, по экономии металла — 302 бригады, топлива — 317 бригад, электроэнергии — 336 бригад, 14 сталеварских бригад выполнили заказы в течение всех шести месяцев.

Коллектив ЦРМП № 1 выступил с инициативой развернуть широкое соревнование среди ремонтников комбината под девизом: «Каждому капитальному и текущему ремонту — заводской Знак качества!» Из 67 ремонтов, проведенных за 6 месяцев 1978 года, десяти присвоен заводской Знак качества.

Все эти почины являются важным показателем роста нравственного самосознания наших рабочих.

Изучая нравственные критерии, которые применяют рабочие к себе, к своим коллективам, социологи комбината выделили три основные позиции, характеризующие, с точки зрения рабочего, наиболее предпочтительные качества, присущие лучшим представителям коллективов. Это дисциплинированность, коммунистическое отношение к труду и коллективизм. Все эти три качества, действительно, в первую очередь характеризуют передового рабочего.

Движение за коммунистическое отношение к труду — высшая форма социалистического соревнования. На комбинате сегодня 26 197 человек являются ударниками коммунистического труда. Имеются и целые коллективы коммунистического труда: коллективы доменного цеха, рудника и другие. Всего 252 коллектива носят это почетное звание.

Однако связь этого движения с другими формами соревнования пока еще организована недостаточно четко. Поэтому многие цеховые профсоюзные организации, в полной мере уделяя внимание таким оправдавшим себя формам соревнования, как соревнование по личным обязательствам, по планам повышения качества работы, соревнование за звание «Лучший по профессии» и другим, нередко упускают из виду развитие других форм. До сих пор не найдены, например, формы материального поощрения ударников и коллективов коммунистического труда. Да и моральное стимулирование высшей формы соревнования, как правило, сводится к вручению победителю удостоверения и значка и нередко проходит незамеченным для коллективов и самих ударников, превращается в формальность. Такое положение снижает престиж почетного звания, уменьшает воспитательное воздействие на соревнующихся за это звание.

Важным условием роста нравственно-воспитательной эффективности движения за коммунистическое отношение к труду является повышение требовательности, взыскательности трудового коллектива к тем, кому присваивается это почетное звание. «Столь почетное название, — писал В. И. Ленин, — надо завоевывать долгим и упорным трудом, завоевывать доказанным практическим успехом в строительстве действительно коммунистическом». Высокосознательное отношение к труду проявляется в дисциплине рабочего. Дисциплина труда — показатель того, насколько новые отношения между людьми стали для человека нормой поведения. Поэтому борьба за сознательную трудовую дисциплину — это борьба за утверждение новых отношений, основанных на полном взаимном доверии и в то же время на взаимной ответственности людей.

НА КОМБИНАТЕ разработаны и действуют системы работы с нарушителями трудовой дисциплины, с лицами, попавшими в медвытрезвитель, по борьбе с пьянством и мелким хулиганством, по работе с трудящимися, прибывшими из мест заключения. Каждый случай нарушения трудовой и общественной дисциплины обсуждается на собрании бригады, на совещании у начальника цеха. В цехах выработаны специальные кодексы нарушителей, в каждой бригаде заведены книги рабочей чести и рабочей совести. Для обеспечения своевременной информацией руководителей цехов и общественных организаций ежемесячно в каждый цех дается подробная информация о нарушениях трудовой дисциплины и общественного порядка. Такая работа дает свои результаты. За последние пять лет, например, количество прогулов уменьшилось на 49 процентов и составляет сейчас 1,9 на 100 работающих. В два раза сократилось количество прогулов среди молодых рабочих. Уменьшается число лиц, попадающих в медицинский вытрезвитель и совершающих мелкое хулиганство. Однако далеко не все проблемы дисциплины труда решены в нашем коллективе. За 6 месяцев 1978 года число прогулов увеличилось на 10 процентов по сравнению с тем же периодом прошлого года. Есть и другие недостатки, которые нам нужно устранять незамедлительно.

Любой трудовой коллектив при социализме характеризуется единством личных, групповых и общественных интересов, представлений о нравственных ценностях и нормах социалистического образа жизни. Важнейшим фактором, определяющим нравственно-психологический климат в коллективе, является общая заинтересованность его членов в труде, отношение к нему не только как к средству заработка, но и как к главной нравственной ценности.

Существенным моментом, определяющим нравственно-психологический климат в коллективе, является взаимопомощь и сотрудничество его членов. Примером этого может служить работа коллектива коммунистического труда первой бригады прокатного отделения третьего листопрокатного цеха. В его составе 40 человек. Семеро из них — члены и кандидаты в члены КПСС, пятнадцать — комсомольцы. Возраст половины работающих — до тридцати лет. Коллектив возглавляют мастер Б. Г. Коротаев, партгрупорг В. Ф. Попик, профгрупорг Л. К. Тулупов, комсорг Николай Бойченко.

Застрельщиками во всех делах бригады выступают коммунисты, актив. И в разработке личных планов-обязательств первыми были коммунисты, они показали действительно заинтересованное, хозяйское отношение к производственным делам. И такое отношение является нормой для всех членов рабочей смены. Это проявляется и в больших серьезных делах и в повседневных. Скажем, мастер предложил установить контроль за качеством выданной на стане продукции на последующих переделах цеха. Предложение одобрили. Контроль поручили вести старшему вальцовщику. Тот идет на агрегат резки, на агрегат лужения и в открытых встречах с товарищами по труду получает оценку своей работе. Таким образом рабочие сами контролируют технологический процесс, и, самое главное, рабочая совесть становится уже не только нравственной категорией, а и важной производительной силой.

«Атмосфера доверия, готовность помочь товарищу — это и создает хороший микроклимат в бригаде. Отсюда и хорошее настроение, а, следовательно, и высокая производительность труда», — говорит мастер бригады Б. Г. Коротаев.

В этом коллективе ведут большую работу и по подготовке достойной смены, т. е. работу с молодежью. Заботливыми шефами молодых рабочих являются старший вальцовщик М. С. Бронников, вальцовщики А. Я. Зимин и Р. П. Ермолаев. Новичку предлагается обычно освоить поэтапно несколько рабочих мест и находят возможности оставить там, где ему больше всего понравилось. В бригаде люди могут работать на любом месте: старшего вальцовщика может заменить вальцовщик, а мастера во время его отсутствия — старший вальцовщик и т. д.

Высокое мастерство, четкая, слаженная работа всего коллектива позволяют прокатчикам первой бригады пятиклетевого стана экономить в среднем на каждом рулоне по 30—40 секунд. Так, товарищеская взаимопомощь, сплоченность, принципиальность, нетерпимость к недостаткам способствуют перевыполнению плановых заданий.

Приведенный пример не является единственным, он типичен для жизни всего комбината. Так, социологические исследования показали, что 89 процентов трудящихся удовлетворены отношениями в своих коллективах. Следует подчеркнуть, что между отношениями в коллективе и отношением к труду существует тесная взаимосвязь.

Степень слаженности, единство коллектива во многом зависит от того, насколько благоприятны созданные в нем условия для проявления и развития индивидуальных способностей, дарований каждого из членов. Наиболее полная реализация социальнозначимых интересов человека в интересах и общества и личности. С этим связан вопрос продвижения работников по работе, ибо, если человек не видит перспективы профессионального роста, более полной реализации накапливаемых знаний, опыта, у него возникает чувство неудовлетворенности, снижается активность, ослабляется интерес к работе.

В ЧИСЛЕ факторов, влияющих на нравственно-психологический климат в коллективе, следует особо выделить стиль руководства, характер деятельности руководителей. В. И. Ленин совершенно определенно говорил, какими свойствами должен обладать руководитель. В работниках, занимающих ответственные посты, он видел «настоящих организаторов, людей с трезвым умом и с практической сметкой, людей, соединяющих преданность социализму с умением без шума налаживать крепкую и дружную совместную работу большого количества людей».

Создание благоприятного нравственно-психологического климата в трудовых коллективах осуществляется под руководством партийных организаций, которые должны объединять и направлять усилия администрации, всех общественных организаций на решение этой важнейшей задачи. Парторганизации должны широко использовать в этих целях все формы, средства и методы воспитательной работы — от системы политического образования, собраний и производственных совещаний до организации коллективного отдыха.

Важнейшим проявлением активной жизненной позиции выступает бескомпромиссная борьба со всем тем, что мешает продвижению общества вперед, с любыми отклонениями от социалистических норм нравственности. Эти мысли пронизывают установки XXV съезда партии, рекомендации и требования, изложенные в постановлениях ЦК КПСС в области коммунистического воспитания трудящихся, формирования личности нового типа.

Советское общество, которому присуще морально-политическое единство народа, утверждает у его членов социалистическое сознание. Но не все люди имеют одинаковый уровень социалистической сознательности. Многие по-разному понимают свои общественные права и обязанности, по-разному относятся к труду, ведут себя в быту. Так, на комбинате мы до сих пор не изжили такие явления, как пьянство, мелкое хулиганство, хищения социалистической собственности, прогулы. В 1977 году 309 трудящихся комбината совершили преступления, из них 164 — молодые рабочие в возрасте до 30 лет. 2803 человека были задержаны работниками медвытрезвителя, из них 1268 человек — молодежь. 796 человек были задержаны за совершение мелкого хулиганства. Все эти цифры свидетельствуют о том, что работа по нравственному воспитанию в сфере быта еще не определилась в какие-то четкие формы, не имеет надлежащей материальной базы, не найдены практические эффективные формы работы по искоренению этих явлений.

Основным направлением в решении этой проблемы является дальнейшее усиление внимания партийных цеховых организаций к работе по месту жительства, семейному воспитанию, индивидуальному подходу к отдельным работникам.

«Чем выше поднимается наше общество в своем развитии, — подчеркнул в Отчетном докладе XXV съезду КПСС Л. И. Брежнев, — тем более нетерпимыми становятся еще встречающиеся отклонения от социалистических норм нравственности. Стяжательство, частнособственнические тенденции, хулиганство, бюрократизм и равнодушие к человеку противоречат самой сути нашего строя». Именно эти проявления антиподов коммунистической морали — наиболее характерные формы аморального поведения в современных условиях.

Сегодня на страницах газет, по телевидению, в высказываниях рабочих на собраниях все чаще поднимается вопрос о таких отклонениях от социалистической морали, как так называемая «вещная болезнь». Она, эта болезнь, есть следствие и проявление престижной потребительской психологии, где первенство занимает не сама по себе потребность в тех или иных вещах, а стремление щегольнуть перед сослуживцами, соседями, друзьями. Эта психология приобретательства распространяется на книги, картины, музыкальные инструменты, на отделку квартиры, дачи и т. д. Еще можно встретить «книголюбов», которые гоняются за изданиями лишь только потому, что это модно, и в шкафах которых красуются книги, которые никогда не читаются. Сосредоточение жизни на приобретении материальных благ нередко деморализует человека, разрушает его внутренний мир, притупляет положительные человеческие начала, способности, порождает низменные инстинкты. Свои отношения с другими людьми он начинает строить на основе личной выгоды.

К сожалению, не всегда аморальные действия отдельных людей встречают в наших коллективах серьезный отпор. Порой возмущение еще не подкрепляется действиями, которые должны способствовать преодолению нарушений норм морали. Ведь именно через практическую деятельность мораль осуществляет свое регулирующее воздействие. Создание общественной нетерпимости по отношению к любым отклонениям от норм социалистической нравственности, улучшение функционирования различных социальных институтов общественного контроля в органическом единстве с работой административных органов дают положительный воспитательный эффект.

ПРОЦЕСС воспитания новой морали не может быть ограничен лишь участием человека в социалистическом труде. Коммунистические формы поведения складываются и в зависимости от отношений людей в быту, в семье, в компании друзей и товарищей. В нашей стране воздействие бытовых условий на формирование нравственности все более возрастает в связи с увеличением свободного времени, что требует пристального внимания администрации, партийной и профсоюзной организаций к вопросам его рациональной организации и использования.

Особенно велика роль в этом деле профсоюзов. В речи на XVI съезде профсоюзов страны Л. И. Брежнев оказал: «Забота о человеке, разумеется, не заканчивается, не может заканчиваться у выхода из заводской проходной... Техническое творчество, занятие физкультурой и спортом, художественная самодеятельность — все это стало потребностью миллионов». На комбинате анкетный опрос трудящихся показал, что 32 процента работников систематически приобщаются к духовным ценностям общества, 15 процентов опрошенных постоянно занимаются физкультурой и спортом, 3,3 процента — техническим и художественным творчеством. В то же время около 7 процентов опрошенных растрачивают свое свободное время на «ничегонеделание» и на распитие рюмочки после работы. Уделяя огромное внимание росту образования, культуры, имея богатые библиотечные фонды, спортивные сооружения, мы сегодня вправе спросить, как тот или иной труженик пользуется этими возможностями, что он делает, чтобы полнее использовать общественное богатство — свободное время. Поэтому от контроля коллективов не должны уходить те, кто бесцельно тратит свое свободное время.

Законы нравственности и справедливости при коммунизме будут нерушимыми жизненными правилами каждого члена общества. А для этого необходимо, чтобы коммунистические идеи, принципы стали глубокими личными убеждениями человека, его нравственными навыками и привычками. Это означает возрастание роли морального самосознания в поведении человека, его нравственной свободы.

Формирование новой морали требует научного управления этим процессом. Вся работа по воспитанию трудящихся осуществляется по комплексным планам идеологической работы и пятилетнему плану социального развития коллектива комбината.

В плане социального развития коллектива комбината на десятую пятилетку специальным разделом предусмотрены мероприятия по усилению нравственного воспитания трудящихся. Многие мероприятия этого раздела успешно выполняются. Так, в 1977 году по нравственно-эстетической проблематике прочитано 1042 лекции вместо 456 по плану. В интернатах организованы лектории, затрагивающие различные стороны жизни советской молодежи и молодежи зарубежных стран и т. д. Однако многое предстоит еще сделать. Важно внедрять не отдельные элементы, а весь комплекс требований применительно к воспитанию активной жизненной позиции человека.

Неустанный творческий поиск, постоянное обращение к науке, борьба за повышение эффективности воспитательной работы во всех ее звеньях и на всех уровнях — все это необходимые предпосылки выполнения сложных и ответственных задач, в которых по определению XXV съезда КПСС самым главным является вопрос воспитания нового человека.