



# ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ

**Н**ЕДЕЛЮ назад, 7 сентября, в зале заседаний центральной заводской лаборатории состоялась научно-практическая конференция. На обсуждение был вынесен важный вопрос: коллектив и воспитание молодых рабочих. В работе конференции принимали участие мастера производства, шефы-наставники, председатели цеховых советов по работе с молодыми рабочими, секретари цеховых комсомольских организаций.

Сегодня мы публикуем материалы этой конференции, подготовленные нашим корреспондентом М. Котлухиным.

**С**ЕГОДНЯ, когда обращается самое серьезное внимание на коммунистическое воспитание молодежи, часто приходится слышать о необходимости эстетического воспитания молодых рабочих. Эта необходимость становится требованием дня. Нельзя считать законченным формирование личности, если человек не научился понимать искусство.

Молодой человек приходит в рабочий коллектив с определенными, уже сложившимися эстетическими взглядами. Особенность возраста — это неустойчивость жизненных принципов, неверная подчас оценка поступков и действий, искаженное восприятие действительности, вызванное отсутствием трезвого критического взгляда на жизнь.

Ясно, что принципы молодого рабочего могут пошатнуться и пошатнутся под дурное влияние. Часто молодые люди в погоне за модой, за оригинальностью принимают за истинные ложные понятия о красивом и безобразном.

Чтобы удержать молодого человека от неверного шага, чтобы помочь ему выработать твердые и правильные эстетические взгляды, необходимо уметь руководить формированием его принципов. Большая роль в эстетическом воспитании начинающих трудовой путь юношей и девушек отводится руководителям коллективов, мастерам.

Совершенно очевидно, что к самим воспитателям, то есть непосредственным руководителям молодых рабочих, их шефам-наставникам должны предъявляться высокие требования. К сожалению, воспитатели молодых рабочих зачастую к своим эстетическим взглядам предъявляют невысокие требования. Исследования показали, есть еще и такие мастера, которые не могут припомнить, когда читали в последний раз художественную книгу.

Нередко в результате разности между высокими требованиями подопечного и относительно низкими

возможностями воспитателя зарождаются неуважение к старшему товарищу, недовольство в отношениях, даже серьезные конфликты.

В формировании эстетических взглядов молодых рабочих исключительную роль может сыграть театр. Наш Магнитогорский дра-

## Эстетика. Этому надо учить

(Из выступления Н. И. СТОРОЖЕВОЙ, кандидата философских наук, Магнитогорского горно-металлургического института).

матический театр располагает хорошими актерскими силами, осуществляет в общечеловеческом плане постановки, но во многих цехах комбината, к сожалению, бытует весьма примитивное, неверное мнение о городском театре. И живет это мнение среди тех, кто ни разу не был или не помнит, когда был в театре. Становится это очевидным при первой же проверке, при первой же беседе с теми, кто пессимистически относится к театру.

Большое значение имеет в выработке жизненных принципов молодого человека круг чтения, который он себе выбирает. Воспитатели должны помогать своим подопечным определить круг чтения. Здесь, разумеется, нельзя ничего добиться принуждением, следует советовать прочесть ту или иную книгу, раскрывая ее литературную и идейную ценность.

Воспитателям следует знать мир увлечений молодых рабочих, — а он нередко чрезвычайно беден и примитивен. Сейчас среди молодежи наблюдается повальное увлечение эстрадной музыкой. Часто это увлечение доходит до каталогического отрицания всех музыкальных ценностей за исключением модного заребного джаза и музыки хиппи.

Опросы показывают, что среди рабочей молодежи металлургического комбината почти совсем отсутствует увлечение живописью, другими видами искусства. Это говорит и об упущении воспитателей, руководителей коллективов, которые в развитии своих эстетических взглядов поотстали от требований сегодняшнего дня.

Нельзя упускать в воспитательной работе среди молодежи и эстетику быта. Важно помочь молодому человеку выработать правильное понятие моды. мода для юношей и девушек часто превращается в культ. В отношении к моде важно обладать чувством меры. В выработке этого тонкого чувства должны помочь молодому рабочему его старшие товарищи.

Эстетика быта имеет непосредственную связь с эстетикой труда. А эстетика труда начинается с эстетики рабочего места. Если красиво, правильное и удобное будет присутствовать на рабочем месте молодого человека и не только присутствовать, но и воспитывать его, это отразится положительно на формировании вообще эстетических принципов молодого рабочего.

Формирование эстетических взглядов молодого рабочего, воспитание высокой культуры в нем — это дело глубоко творческое и здесь нельзя дать готовых рецептов. Хочется еще раз подчеркнуть: в эстетическом воспитании молодежи может добиться успехов только высококультурный воспитатель с правильными и четкими эстетическими принципами, а это значит, что воспитателям молодежи надо постоянно совершенствоваться.

**В** НАШ ЦЕХ приходит много молодежи после профессионально-технических училищ и средних школ. Как правило, за каждым молодым рабочим закрепляют шефа-наставника из числа высококвалифицированных станочников.

В прошлом году в наш цех тоже пришло большое пополнение. Ко мне был прикреплен один из выпускников ПТУ Александр Митин. Мой подопечный, оказывается, уже успел разочароваться в профессии токаря, ему хотелось работать по основной металлургической специальности. Мне это уже знакомо, потому что я сам в начале своей трудовой деятельности хотел сменить профессию токаря на профессию прокатчика.

Надо было убедить парня в правильности его выбора. Я говорил Саше, что хороший токарь ценится ничуть не ниже сталевара или оператора прокатного стана. Работа токаря сложна и ответственна, и от результатов его труда у нас на комбинате во многом зависит бесперебойная работа основных агрегатов.

Но это постепенная работа — убеждение моего подопечного в правильности выбора профессии токаря.

На быстрый успех я и не надеялся, а постепенно, после неоднократных откровенных бесед мне удалось добиться изменения взглядов Александра.

А прежде всего я считал необходимым добиться

## Прививать любовь к профессии

(Из выступления токаря основного механического цеха

А. П. МАКСИМОВА).

ся выполнения дневных норм моим подшефным. Я показывал молодому токарю, как лучше и быстрее обрабатывать ту или иную деталь, помогал разобраться в чертежах. Так общими усилиями повышали производительность труда. Теперь вопрос выполнения плана Александром Митиным меня не волнует. Мой молодой товарищ выполняет сейчас месячную про-

грамму регулярно в среднем на 110—115 процентов. Придут к моему подшефному со временем и опыт, и высокое мастерство.

Но это, конечно, далеко не все. Надо привить молодому токарю любовь к профессии. Собственно, без этого, пожалуй, трудно достичь высокого мастерства. Так что, воспитывая в моем подшефном любовь к избранной профессии, я имею в виду и совершенствование его качеств.

Считаю, что пока не все знаю о своем подопечном. Он мне ведь доверен не только как производственный единица, но только как молодой рабочий, из которого я должен воспитывать высококвалифицированного токаря, но и как человек, как полноправный член трудового коллектива, которому, может быть, на первых порах не хватает знания традиций нашего цеха, его истории, его прекрасных людей, чтобы активно включиться в общественную жизнь коллектива, чтобы чувствовать себя обязанным работать творчески, с полной отдачей сил и энергии. Я стараюсь узнать о своем молодом воспитанном все, чтобы помочь ему стать таким членом нашего коллектива, которым цех мог бы гордиться.

Из доклада секретаря парткома комбината П. С. ГРИЩЕНКО.

## Больше внимания

**К** АЖДЫЙ ГОД на завод приходит рабоче пополнение. Сначала текущего года на комбинат принято молодежи в возрасте до 25 лет 3968 человек, в том числе подростков 769 человек.

У одних новичков за плечами профессионально-техническое училище, у других — общеобразовательная школа. В ближайшие годы на производство пойдет молодежь с обязательным десятилетним образованием.

Исследования социологов показали, что повышение общего образовательного уровня всего на один класс увеличивает выработку на 1,1 процента, а повышение квалификации на один разряд повышает выработку на 6—8 процентов; увеличение стажа работы по специальности на один год повышает производительность труда на 1,4 процента. Это

наглядно подтверждает вывод о том, что в условиях развитой техники профессионально-техническое обучение невозможно без общеобразовательной подготовки.

Хотелось бы остановиться на проблеме профессиональной ориентации и производственной адаптации молодежи. Разговор пойдет о текучести молодых рабочих кадров. Проблема далеко не нова. Она необычайно обширна, если учитывать многогранность сложного хозяйства комбината. Почему уходит из цеха молодой рабочий, новичок в труде?

За семь месяцев 1972 года принято рабочих в возрасте до 25 лет 3968 человек и уволено 2170. Главная причина такой текучести, нам думается, в отсутствии у отдельной части руководителей, мастеров пристального внимания к человеку в первые дни и

месяцы, когда все зависит от того, как пройдет процесс адаптации, усвоение новых требований, восприятие традиций коллектива.

Большая часть мастеров работу с новичками считают одной из самых важных. Они уделяют самое внимательное отношение работе новичка, его производственным успехам и неудачам, учебе, выявлению интересов и склонностей. Воздействуя на новичка, опытные мастера-воспитатели прежде всего помнят об эмоциональности, свойственной юношескому возрасту и вызванной переменой в его жизненном статусе. Тут и торжественное посвящение в рабочий класс, и знакомство с традициями и историей цеха, и посещение на дому, и коллективные выезды на отдых.

Отсюда вытекает насущная необходимость плани-

ровать в воспитательной работе внимание к новичку, включать эту работу в схему проверок, учитывать эту работу при оценке деятельности мастера.

Совершенно очевидно, что в общественных отделах (комиссиях) кадров следует самым широким образом представлять комсомол. Этим организациям надлежит не только разбирать заявления об увольнении, но и встречать новичка: совет товарища, ровесника незаменим при выборе работы.

Совершенно очевидно, также, что комнаты трудовых традиций завода должны быть открыты для каждого новичка, не только для подростков. Старожил бригады или смены расскажут новичку и об окружающих людях. И это обязательно определит отношение новичка к коллективу. Он увидит людей со своими характерами, судьбами,

складывающимися далеко не всегда просто и гладко. Он увидит людей, а не функциональные части производственного механизма.

Работа с новичками трудно поддается регламентации, как любая творческая работа. Это и профессиональная помощь новому товарищу, это приглашение в театр или загородную поездку, да, особое приглашение! Это на крайний случай — походатайствовать перед начальством о внеочередном авансе. Скажут — опека. Нет, дружеское внимание. Плоды его не заставят себя ждать.

В каждом цехе свои условия. В соответствии с этим и должна планироваться работа с новичками. И нужны люди, персонально отвечающие за выполнение ими плана. Слишком уж важен этот участок работы.

Наверное, такими людьми должны быть, помимо

мастеров, шефы-наставники. Наставничество — очень важное, нужное для производства движение. Оно молодое. Благодаря наставничеству быстрее растет квалификация молодых рабочих, заметнее улучшается дисциплина, качественнее становится их труд. Не случайно наставничество на комбинате получило широкое распространение.

Но у наставников нет, естественно, педагогического опыта. Поэтому так пристально изучает партийный комитет, отдел кадров, управление комбината опыт лучших из них, чтобы он применялся на вооружение остальных. Нет ни книг, ни всеохватывающих статей по этому вопросу. Все «как» и «почему» каждый наставник на заводе пока решает в одиночку, полагаясь на интуицию и свой жизненный опыт.

Работа шефа-наставника с молодыми — это не толь-