

Орган парткома, профкома, комитета ВЛКСМ и управления Магнитогорского дважды ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени металлургического комбината имени В. И. Ленина

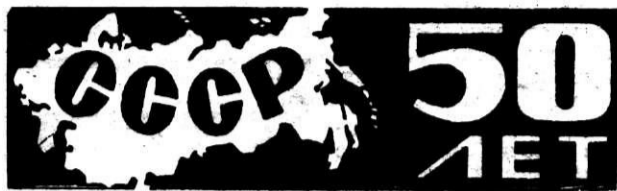
# МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛ

№ 111 (4248)  
Год издания  
тридцать третий

ЧЕТВЕРГ,  
14 сентября  
1972 года

Цена 2 коп.

ОБРАЩЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА ОБЖИМНОГО ЦЕХА № 1 КО ВСЕМ ТРУДЯЩИМСЯ КОМБИНАТА



## Даешь 15 ударных трудовых недель!

ДОРОГИЕ ТОВАРИЩИ!

Немногим более 15 недель осталось до знаменательной даты в жизни нашего многонационального государства — 50-летия образования Союза Советских Социалистических Республик. В единой братской семье народов СССР мы отмечаем полувековой юбилей новыми трудовыми подарками.

Вступая в юбилейный год, коллектив нашего цеха принял повышенные социалистические обязательства, которые успешно выполняются. Прирост производства, по сравнению с 1971 годом, составил 3,5 процента.

Мы с большим удовлетворением встретили Постановление ЦК КПСС «О подготовке к 50-летию образования СССР». По всей стране развернулось социалистическое соревнование под девизом «ММ»

НА СТРОИТЕЛЬСТВЕ ГАРАЖА

### ТОРМОЗЯТ „НЕУВЯЗКИ“

На последнем совещании в штабе стройки цеху металлоконструкций был предъявлен ряд претензий. Коллектив цеха обязан был представить необходимые конструкции не позднее 8—10 сентября. Но, как выяснилось, руководство этого цеха не смогло дополнить труб нужного диаметра, без которых невозможно изготовить конструкции. Так что до сих пор еще не известно, когда же будет очи. А без этого рабочие «Востокметаллургомонтажа» не могут приступить к монтажным работам.

Сдерживает стройку и отсутствие жаропрочного бетона. Здесь не проявили находчивости руководители огнеупорного производства, которые никак не могут решить вопрос, каким же путем доставить на стройку шамотную крошку — основной компонент жаропрочного бетона.

Большая задача стоит перед каменщиками. Для того, чтобы закончить всю кирпичную кладку к 10 октября, необходимо ежесуточно укладывать по 120 кубических метров кирпича. Но это не всегда получается. 11 сентября, например, бригада товарища Ба-

зом «50-летию СССР — достойную встречу!»

Придавая большое политическое значение знаменательной дате, мы обращаемся ко всем трудящимся комбината провести, начиная с 18 сентября 1972 года, 15 ударных трудовых недель, посвященных братским союзным республикам.

В дни проведения ударной вахты мы обязуемся:

— выполнить социалистические обязательства в честь 50-летия образования СССР к 28 декабря 1972 года;

— провести цикл лекций и бесед по пропаганде успехов братских союзных республик;

— завоевать почетное право участвовать в юбилейной вахте «Дружба» и подписать рапорт коллектива комбината;

— еженедельно принимать социалистические обязательства и подводить итоги

со соревнования с широким показом достижений передовиков производства.

Подсчитав свои возможности, в течение первой трудовой недели мы обязуемся прокатать сверх плана 2500 тонн, отгрузить сортовым станам 2000 тонн металла сверх плана.

Мы приложим все силы для успешного выполнения принятых социалистических обязательств в честь 50-летия образования СССР и призываем трудящихся комбината поддержать нашу инициативу.

По поручению коллектива обжимного цеха № 1:

- машинист-оператор М. ЮСУПОВ,
- старший сварщик И. МАШОШИН,
- старший оператор А. СОТНИКОВ,
- машинист крана Н. БЛИМОВ,
- вальцовщик А. МЕДВЕДЕВ,
- бригадир приемки горячего металла Г. СТУПИН.

## ВОСПИТЫВАТЬ ДОВЕРИЕМ

СЛОВО — НАСТАВНИКУ

С первых дней пребывания молодого рабочего в коллективе надо развивать у него активность. Ту самую активность, которая делает человека полезным, движет им во всех его поступках и на работе, и в быту.

Вот уже второй год пошел, как прикрепили ко мне электрослесаря Т. из нашей бригады. Почему потребовался за ним строгий индивидуальный контроль? Да потому, что в апреле прошлого года приключилась с ним неприятная история. Стали замечать за Т., что он пристрастился к спиртному. Раз с ним поговорили, другой — результата никакого. Поняли мы, что с этим человеком надо построе. А тут он еще загулял и два дня на работе не появлялся. Нашли мы его, привели в цех и уже по-другому стали с ним разговаривать. Пришлось ему, конечно, покраснеть тогда, даже хотели уволить, только этим дело не кончилось. Перевели Т. на нижеоплачиваемую работу на три месяца. С тех пор не повторялось с ним больше подоб-

ных историй.

Человек он не простой. Замкнутый. В цех Т. пришел после армии. У него уже десятилетка была за плечами. Не юнец, словом. Но помогать ему пришлось. Открывался он с трудом. Про жизнь свою — до того, как пришел в цех — рассказывать не любит. Иногда вспоминает про свой деревенский дом. И кажется мне все время, что чем-то этот человек обижен в жизни. И потому, наверное, такой он замкнутый и недоверчивый.

На службу в армию забрали его со второго курса института. А после службы, уже когда у нас в цехе работал, закончил школу мастеров. С таким человеком не обойдешься уже просто назидательной беседой. У него выработались свои взгляды на жизнь, и он вступает в споры. Переубедить его, когда он неправ, не так-то просто.

Чаще я стараюсь как бы исподволь завести с ним разговор об учебе. Парень он толковый, читает много. А вот почему-то нет у него пока желания учиться

дальше. Но в конце-концов должен он понять, что нельзя ему на месте стоять.

На что он способен (в хорошем смысле слова), Т. уже доказал. Работает он сейчас хорошо. И разряд у него сейчас шестой. А то, что он сможет добиться большего — несомненно.

Мне кажется, мы стали пренебрегать одним хорошим методом в воспитании молодых рабочих. Развивая у них активное отношение к жизни, мы, чувствуя, что наш подопечный делает верные шаги по верному пути, должны закрепить в нем уверенность в себе. Надо в таких случаях не бояться риска и доверять ребятам общественную работу. Для начала это могут быть несложные поручения. Такое доверие как раз и будет самым убедительным для молодого человека в том смысле, что его признали равноправным, способным заниматься такой же работой, как и остальные люди.

К. ЛУКИН,

электрослесарь кузнечно-прессового цеха.

### СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ

- ЮБИЛЕЮ СССР — 15 УДАРНЫХ ТРУДОВЫХ НЕДЕЛЬ
- НА СТРОИТЕЛЬСТВЕ ГАРАЖА: СООБЩАЕТ ПОСТ «ММ»

- ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ — ВОСПИТАТЕЛЬ МОЛОДОГО РАБОЧЕГО. МАТЕРИАЛЫ НА ЭТУ ТЕМУ ЧИТАЙТЕ НА 2-й И 3-й СТРАНИЦАХ
- СПОРТИВНЫЕ НОВОСТИ



Итоги выполнения производственного плана за 10 дней сентября 1972 года по Магнитогорскому, Кузнецкому и Нижнетагильскому металлургическим комбинатам (в процентах)

	ММК	КМК	НТМК		ММК	КМК	НТМК		ММК	КМК	НТМК
Чугун	100,4	98,4	96,4	Прокат	81,7	99,4	69,8	Руда	110,2	99,2	103,2
Сталь	100,9	101,0	99,1	Кокс	100,6	100,7	100,2	Агломерат	95,3	102,1	100,1
								Огнеупоры	97,0	95,6	79,1

Итоги выполнения производственного плана за 10 дней сентября 1972 года по цехам и агрегатам (в процентах)

ММК		КМК		НТМК	
Доменный цех	100,4	Мартеновский цех № 1	96,8	Доменный цех № 1	96,4
Мартеновский цех № 2	99,8	Мартеновский цех № 2	105,0	Мартеновский цех № 2	94,3
Мартеновский цех № 3	94,8	Обжимный цех	101,4		
Обжимный цех № 1	91,3	Копровый цех	107,1	Копровый цех	105,0
Копровый цех № 1	98,9	ЖДТ	104,9	ЖДЦ	105,0
ЖДТ	99,6	Доменная печь № 1	93,7		
Доменная печь № 2	94,7	Доменная печь № 3	98,3	Доменная печь № 4	99,9
Доменная печь № 3	97,4	Доменная печь № 2	103,7	Доменная печь № 3	104,8
Доменная печь № 4	101,9			Мартеновская печь № 17	105,3
Доменная печь № 6	99,6	Мартеновская печь № 2	95,8		
Доменная печь № 7	96,2	Мартеновская печь № 3	96,4		
Мартеновская печь № 2	99,0	Мартеновская печь № 10	109,4		
Мартеновская печь № 3	92,0	Мартеновская печь № 7	рем.		
Мартеновская печь № 11	96,8	Мартеновская печь № 8	102,6		
Мартеновская печь № 12	103,6	Мартеновская печь № 15	107,8		
Мартеновская печь № 13	102,1			Блюминг	68,4
Мартеновская печь № 22	89,4			Бригада № 2 блюминга	100,8
Мартеновская печь № 25	95,2				
Блюминг № 2	100,6	Листопрокатный цех	75,8		
Бригада № 2 блюминга № 2	104,9	Среднесортный стан	86,6		
Среднелистовой стан	94,9				
Стан 500	103,8				

В. МИХАЙЛОВ,  
рабкор.  
В. КУМАЛИН.



# 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-

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 зарубежного 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.

## Эстетика. Этому надо учить

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

матический театр располагает хорошими актерскими силами, осуществляет в общедоступном театральном постановке, 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 помочь своим подопечным определить круг чтения. Здесь, разумеется, нельзя ничего добиться принуждением, следует советовать прочесть ту или иную книгу, раскрывая ее литературную и идейную ценность.

**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, не 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 расскажет 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-

# ВОСПИТАТЕЛЬ МОЛОДОГО РАБОЧЕГО



(Из выступления К. И. КАРЕГИНА, кандидата психологических наук, Магнитогорский педагогический институт).

**О**СУЩЕСТВЛЯТЬ индивидуальный подход в воспитательной работе среди трудящихся должно означать обязательный учет индивидуальных особенностей каждого человека, именно человека, а не исполнителя каких-то определенных производственных функций.

В Ленинграде был проведен такой эксперимент. Группа малышей-первоклассников была разбита по трем классам с учетом темперамента каждого. Меланхолики, не очень подвижные дети с замедленной реакцией, были объединены в одном классе. Очень живые, подвижные с быстрой реакцией дети — холерики и сангвиники — составили другой класс. И третий класс был смешанным. Результаты были потрясающими, класс меланхоликов не только ничем не уступал классу холериков и сангвиников, но даже превзошел его по некоторым статьям. Меланхолики делают все обстоятельно, аккуратно, любое дело они доводят до логического конца.

Этот пример я привел, чтобы показать, как важен учет только одной индивидуальной особенности человека, его темперамента. На меланхолика, если хочешь от него чего-то добиться,

нельзя прикрикнуть, это выводит его из работоспособного состояния, а холерик более терпим к таким встряскам.

Нельзя не учитывать эмоциональности человека. У нас в системе образования и на производстве главное воздействие делается на мысль человека, чувства его, его эмоции в расчет

## Надо знать человека

не принимаются. А попробуйте воздействовать на чувства человека, попробуйте представить дело так, чтобы человек не остался к нему равнодушным, и вы увидите, какой это даст эффект. Работник становится творческим, когда у него мобилизованы на исполнение задания не только мысли, но и его чувства, эмоции.

В индивидуальной воспитательной работе надо учитывать такие особенности человека, как самооценка и притязания. Есть люди с пониженным самоуважением, старающиеся оставаться в тени, недооценивающие себя. Есть люди, наоборот, с повышенной самооценкой. И те и другие трудны. Трудность заклю-

чается в том, что самооценка и притязания человека вступают в конфликт с оценкой извне.

Осуществлять индивидуальный подход — это значит учитывать индивидуальные особенности человека даже во время подбора кадров. Один человек не пригоден к операционной однообразной работе, другой, наоборот, именно на такой работе будет наиболее ценен.

При подборе кадров для мартеновских цехов, оказывается, важно учитывать не только состояние здоровья человека, но и его зрительные особенности, потому что металл в ванне печи в процессе плавления меняет цвет. Сталевару необходимо улавливать эти два различных оттенка цвета жидкого металла.

При подборе кадров нужно учитывать и природные особенности каждого человека, и память (у одного человека развита логическая память, у другого — зрительная, у третьего — моторная), и особенности видов ощущения (один человек не выносит шума, другой — резкого света, третий — вибрации).

Осуществлять индивидуальный подход — это значит прежде всего любить человека в человеке, уважать его и его особенности характера, ценить его хорошие качества. Не надо напролом лезть во внутренний мир человека, в его интимные дела, пока не завоевал у него авторитета.

(Из выступления мастера цеха механизации Б. С. ВЕТРОВА).

**С**ЕЙЧАС считается, что у нас неплохая бригада, что хорошо идут производственные дела. Такое было не всегда. Мне памятли и другие времена, когда нашу бригаду ругали за низкую производственную дисциплину, когда у нас было много рабочих, не выполняющих производственный план. В бригаде было много молодежи, не было собственно и костяка, на который можно было бы опереться.

Надо было переделывать жизнь бригады. Чтобы добиться улучшения положения в коллективе, следовало начать со сплочения его. Решил быть всегда с бригадой. Вместе со всеми на обед, вместе со всеми отдыхал.

Родились у нас и свои традиции. День рождения любого члена коллектива у нас торжественно отмечается, на сменно-встречном собрании поздравляем именинника, вручаем ему небольшой подарок.

Не все, конечно, сразу перестроилось на добрый лад. Не все сразу научились ценить коллектив, его силу. Одна молодая станоч-

ница любила кляузничать, втихомолку рассказывать мастеру об ошибках, на ее взгляд, своих товарищей по труду, о том, что они говорят между собой. Однажды, когда все собрались вместе, я сказал, что неплохо ябедничать, доносить на своих товарищей, нести направо. И хотя я не называл имени той, к кому это относилось, она больше

## Учу учиться

не пыталась представить никого из коллектива в черном цвете.

Особенно быстро нашла общий язык молодежь бригады. Комсомольцы, молодые члены коллектива одружились, и теперь они часто и охотно ходят и в театр, и в кино.

Коллектив стал сплоченнее, и это не замедлило сказаться на наших производственных делах, на трудовой дисциплине. За невыполнение плана нас уже не ругали. Скажу больше, сегодня в нашей бригаде нет ни одного станочника, кто бы не справлялся с нормой.

Более опытные работники помогают новичкам, все болеют за честь бригады. А это как раз стало основой повышения трудовой дисциплины.

Я сам долгое время работал токарем, конечно, располагая опытом и мог бы при распределении заданий на смену точно и определенно указывать молодым станочникам, как следует выполнять работу, но я этого не делаю. Считаю, что в любой работе присутствует творческое начало. Зачем навязывать человеку, тем более молодому с повышенным самолюбием, свое мнение, может быть, он сам найдет еще более лучший способ производства детали. Если молодой токарь затрудняется в выполнении того или иного задания, подсказываю ему, как бы сделал работу я.

Главное, чего я добиваюсь, это то, чтобы молодые станочники учились у своих старших товарищей, не стеснялись спрашивать, чтобы учились также у своих сверстников: у них тоже могут быть творческие находки, чтобы бережно и терпеливо собирали крупицы мастерства.



## МОЛОДОЙ СМЕНЕ!

ко организация высокопроизводительного труда, но и организация здорового быта, интересного досуга, полезной занятости свободного времени.

Свободное время можно считать действительно общественным богатством, когда оно используется в интересах всестороннего развития человека, его способностей и тем самым — для еще большего умножения материального и духовного потенциала.

Изучение занятости свободного времени — важное начало в работе с молодым человеком. Прогулы, вытрезвитель, мелкое хулиганство — все это от незанятости полезным делом в свободное время.

Современному руководителю нужны знания коммунистической этики, производственной педагогики и социальной психологии. К сожалению, сегодня мы

стали перед фактом противоречий между требованиями к мастерам и возможностями мастеров обеспечить уровень своей работы предъявляемым требованиям.

Сейчас для большинства выпускников школы задача «кем быть?» — уравнение со многими неизвестными. И весьма часто совершаются ошибки в выборе профессии, своего места в рабочем строю, в жизни.

Как же можно вести работу по профессиональной ориентации, чтобы меньше было метаний с одного завода на другой, со второй стройки — на третью, из цеха — в цех?

Исследования социологов комбината, проведенные среди выпускников школ, показали, что с пропагандой ведущих профессий комбината не все обстоит благополучно. Около 60 процентов выпускников десятих классов ответили,

что они лишь в общих чертах знакомы с выбранной профессией.

Если бы у цеховых общественных организаций существовали более тесные связи с подшефными школами, в которых точно определена роль производственников в системе профессиональной ориентации, можно было бы мягко и гибко управлять трудовыми интересами молодежи, направлять их в нужное русло. Следует заранее выявлять задатки ребят, склонности и развивать их до той степени, когда юноша сознательно, а не случайно, определит род деятельности, который позволил бы ему применить свои способности.

Важную роль в профессиональной ориентации молодежи играет техническое творчество школьников. Наша задача: направить в школы молодых специалистов, способных возглавить техническое творчество школьников, особенно та-

кие кружки, которые позволяют подготовить молодежь к работе на комбинате.

Много недостатков у нас в работе с выпускниками ГПТУ. Отношение выпускников ГПТУ к своей профессии во многом зависит от того, как организована их практика в цехе. По результатам исследования, около 45 процентов выпускников ГПТУ 1971 года отметили различные недостатки в организации практики. Из них 48 процентов отметили, что их привлекали к выполнению различных подсобных работ; около 34 опрошенных ответили, что у них не было отведенного рабочего места; около 18 процентов ответили, что их не обеспечивали инструментами; 36 человек ответили, что с ними не беседовал никто из руководителей цеха, где они проходили практику.

Такое отношение к практикантам затрудняет адаптацию молодого рабочего, затрудняет быстрейшее овладение профессией и ослабляет восприятие тех новых требований, которые полагается предъявлять к нему, как к будущему рабо-

чему. Беззаботное равнодушное отношение к тому, чем занят практикант из ГПТУ, незагруженность его рабочего времени порождает у него неправильное отношение к труду, ведут к расхлябанности и разболтанности, недисциплинированности.

Докладчик обращает внимание участников конференции на увеличение количества прогулов, случаев мелкого хулиганства, на причины, побуждающие к пьянству, на слабое участие наших дворцов культуры, стадиона в коммунистическом воспитании молодежи. Указывал докладчик и на необходимость усиления идеологической борьбы за моральную чистоту молодежи, на то, что нельзя не принимать во внимание повышенного интереса буржуазных идеологов к нашей молодежи.

Для повышения воспитательного воздействия коллектива, — сказал в заключительной части доклада П. С. Грищенко, — важно систематически формировать трудящихся о положении дел на производстве, более широко привлекать рабочих и служащих

к решению вопросов производственного и бытового порядка, развивать движение рационализаторов и изобретателей, улучшать работу всех общественных организаций. Многие зависят от роли рабочих собраний, характера обсуждаемых на них вопросов и практической работы по их реализации.

И во всем этом особая ответственность лежит на руководителе трудового коллектива. Личный пример руководителя, его зрелость, знания и опыт, организованность и дисциплинированность оказывают на рабочих, и молодых и опытных, положительное влияние, имеют большое воспитательное значение.

Высокая эффективность коммунистического воспитания в коллективах достигается благодаря направляющей и организующей роли партийных организаций. Успех совместных действий хозяйственных руководителей и партийных организаций способствует последовательному осуществлению задачи формирования нового человека, воспитания всесторонне развитой личности.

## Большой праздник

В воскресенье у школьников Правобережного района был большой праздник. С утра они собрались на центральном стадионе металлургов. У каждого участника праздника в руке был флажок — маленький флаг одной из союзных республик. Поэтому трибуны стадиона выглядели особенно празднично и ярко.

Ребят приветствовали представители Правобережного райкома партии и райисполкома А. М. Панков и Т. А. Полуэктова. А потом состоялось своеобразное посвящение в ученики первоклассников. В этот день им предстояло еще принять участие в конкурсе рисунков на асфальте. Но вот торжественная церемония окончена. Взмывают в небо выпущенные из рук малышей 500 разноцветных шаров.

Спортивная программа продолжила праздник. Перед ребятами выступили лучшие спортсмены города. А потом состоялись соревнования по бегу и на полосе препятствий, в ходе которых ребята сдали нормативы комплекса ГТО. На этапах комической эстафеты школьникам предстояло пробежать 30-метровую дистанцию, обвести мячом препятствия, прокатить, не уронив, обруч. Оживление и веселый смех на трибунах вызвали соревнования мальчиков, бегущих в мешках, и девочек, которым предстояло преодолеть некоторое расстояние, держа в ложке сырое яйцо.

Праздник на стадионе закончился футбольным матчем юных спортсменов.

**Л. СЛОБОЖАННИН,**  
секретарь Правобережного райкома ВЛКСМ.

Давняя дружба связывает коксохимиков с их подшефными — ребятами школы № 53. Не раз они проводили совместные вечера, сборы, «огоньки». Традицией стали и общие спортивные состязания. На днях шефы и подшефные решили провести массовую сдачу норм ГТО.

Большой колонной, с транспарантами, под торжественный марш духового оркестра коксохимиков и школьники в спортивных костюмах прошли по улицам города к стадиону. Преподаватель физкультуры школы В. И. Малиновский доложил секретарю партийного комитета КХП И. Я. Скоркину и председателю профсоюзного комитета производства И. П. Сабашу о готов-

## НА СТАДИОНЕ — ШЕФЫ И ПОДШЕФНЫЕ

ности участников к соревнованиям.

Лучший спортсмен школы Валерий Погорелов и старейший спортсмен КХП начальник кустового ремонтно-механического цеха Сергей Петрович Грачев подняли флаг ДСО «Труд», и соревнования начались. В их программу входили прыжки в длину и бег. Короткая разминка. И вот — первый взмах флажка судьи-стартера: по гаревым дорожкам устремляются мальчишки — шестиклассники и сразу же четверо из них —

Витя Докукин, Коля Кудрявцев, Андрей Васенин и Вова Аникин — показывают результат нормы серебряного значка. В это же время пробегают стометровку девушки 8, 9, 10-х классов, начинают прыжки в длину юности-девятиклассники. В этом секторе — наибольшее количество болельщиков. Интересно! Прыгает девятиклассник Валерий Погорелов. Первая попытка — 5 метров 25 сантиметров. Золотой значок! Долго держался этот рекорд. И все-таки он был

перекрыт: Олег Нищенко (тоже из девятого класса) прыгнул еще дальше — на 5 метров 32 сантиметра. Когда в борьбу вступили коксохимики, результаты были почти такими же высокими. А мастер КХП А. Балкунов сумел показать результат 5 метров 40 сантиметров — также норму золотого значка в его возрастной группе. А Балкунов и стал победителем в прыжках среди коксохимиков. А в беге звание чемпиона завоевал Р. Медведев.



Из 400 участников состязаний 175 выполнили нормативы серебряного и золотого значков ГТО. На совместном вечере работников КХП и школьников отличившихся наградили грамотами и библиотечками. В память о спортивном празднике «Дружба» ребята и их шефы обменялись памятными вымпелами.

**Т. СТАРИЦКАЯ.**

## ОСЕННЯЯ, ТРАДИЦИОННАЯ

9 сентября, 11 часов утра. Скоро будет дан старт традиционной осенней эстафеты интернатов молодых рабочих ММК, посвященной подведению итогов летней спартакиады. Погода нас не балует. Но радостно сияют лица участников эстафеты. Ожидается жаркая борьба.

Главный судья соревнований А. П. Марфицын объявляет о начале эстафеты. 210 человек принимают в ней участие... Уже волнуются болельщики.

И вот старт дан. Проходит мгновение, и вперед вырывается капитан команды № 35 третьего интерна-

та Саша Трофименко. Он работает электросварщиком в ЦРМО № 1. С ним в одной команде бессменные ее члены электросварщик трамвайного управления Виктор Кузнецов, водитель трамвая Александр Владельчиков, электрик ЦРМО № 1 Николай Титов, электросварщик

трамвайного управления Евгений Гвоздев, контролер ОТК Иван Логвинов, слесарь ЦРМО № 1 Анатолий Черепанов. Вся дистанция эстафеты пройдена. Финиш. Первым приходит к нему спортсмен из третьего интерната Иван Логвинов. Секретарь заводского комитета ВЛКСМ А. Черинцев поздравляет его. Судьи объявляют результаты эстафеты. Ее победи-

телем стала команда № 35 третьего интерната. На втором месте команда № 24 второго интерната, на третьем — команда № 10 первого интерната. Звучит музыка, призерам соревнований вручаются грамоты и памятные подарки.

**Р. СИНИЦКАЯ,**  
**О. БОЛОТИНА,**  
воспитатели интерната № 3.



НА СЦЕНАХ ТЕАТРОВ БРАТСКИХ РЕСПУБЛИК  
Спектакль «Трибунал» поставил Белорусский государственный академический театр имени Янки Купалы.  
НА СНИМКЕ: сцена из спектакля.

Фото И. Строкова. (ТАСС).

## Что будут читать КОКСОХИМИКИ

Каждую неделю в парткоме коксохимического производства собираются на совещание секретари партийных и комсомольских организаций. На прошлой неделе это совещание было расширенным — на нем присутствовали общественные распространители печати. Оно было посвящено начавшейся подписке на газеты и журналы. Хотя подписная кампания только началась, но у коксохимиков уже есть чему радоваться. Хорошо идет подписка на третьем блоке первого коксового цеха. Ею руководит начальник участка Виктор Васильевич Ермолин. В этом коллективе предполагалось распространить для подписки четырнадцать экземпляров «Правды», но желающих читать эту газету в 1973 году оказалось больше. Подписку на нее оформили девятнадцать человек. Больше, чем полагалось по плану, выписали коксохимики «Экономическую газету», «Магнитогорский рабочий», «Труд», «Магнитогорский металл».

Организовано идет подписка в цехе переработки химических продуктов. Здесь этим важным мероприятием руководит сам секретарь партийной организации Михаил Федорович Арбузов. У рабочих цеха особой популярностью пользуются газеты «Правда», «Социалистическая индустрия». Двадцать четыре человека подписались на политические журналы.

**Б. РУБИНА.**

Редактор **Ю. С. ЧЕРЕДНИЧЕНКО.**

### ОБЪЯВЛЕНИЕ

Редакции газеты «Магнитогорский металл» на постоянную работу срочно требуется опытная машинистка.

Обращаться по адресу: ул. Кирова, 70, редакция «ММ», или по телефону 3-38-04.

### ВНИМАНИЮ ПРОПАГАНДИСТОВ

18 сентября в 10 часов литпросвещения. На семинар приглашаем пропагандистов партийного и комсомольского политпросвещения, секретарей парторганизаций и лекторов общества «Знание». Отдел пропаганды и агитации горнома КПСС.



Четверг, 14 сентября

Шестой канал

18.25 — Программа передач. 18.30 — «Что такое природа». Учебная передача по природоведению. (2-й класс). 18.45 — «Русская речь». Ведущий передачи член-корреспондент АН СССР Н. Ф. Протченко. 19.30 — Цветное телевидение. Для школьников. «В каждом рисунке — солнце». 20.00 — Новости. 20.10 «Сон». Телевизионный художественный фильм по

рассказу М. Горького. 20.35 — «Песня-72». 21.05 — «Час Ирландии». Телевизионный документальный фильм. 22.15 — Международный турнир по хоккею на приз газеты «Советский спорт». ЦСКА — «Торпедо» (Горький). 23.45 — «Время».

Двенадцатый канал

18.30 — Если прозвучит тревога. 19.00 — «Актуальный экран». 19.20 — Сказка для малышей. 19.30 — Народный контроль в борьбе за режим экономии и бережливости. Выступление председателя областного комитета народного контроля г. Щербак П. А. 19.50 — «Опасные гастроли». Художественный фильм. 21.20 — Наши гости. 21.50 — Для женщин. «Полезные советы».

Пятница, 15 сентября

Шестой канал

11.30 — Программа передач. 11.35 — Новости. 11.45 — Цветное телевидение. Для школьников. «В каждом рисунке — солнце». 12.15 — «Туманная ночь». Художественный фильм. 13.40 — «Узоры». Телевизионный журнал. 14.05 — Программа документальных фильмов. «Сын земли», «Человек на земле». 14.55 — «Хлеб Востока».

18.15 — Программа передач. 18.20 — «Слово о полку Игореве» и русская культура». (Учебная передача по литературе. 8-й класс). 19.00 — Для школьников. «Костер». 19.30 — «Объектив». Передача для фотолюбителей. 20.00 — Но-

вости. 20.10 — Для детей. «Пчелка-медушка». Телевизионный кукольный фильм. 20.30 — «Хранители тайги». К Дню работника леса. 21.00 — «Союз нерушимый». Узбекская ССР. 23.00 — «Время». Информационная программа. 23.00 — Цветное телевидение. Телевизионный театр миниатюр «13 стульев».

Двенадцатый канал

ЧСТ. 18.30 — Документальные фильмы. «Короткое знакомство» и «Я здесь».

МСТ. 19.05 — Новости. 19.20 — Киножурнал.

ЧСТ. 19.30 — Для детей. Кукольный фильм «Кто самый сильный?». 19.50 — Сказка для малышей. 20.00 — Программа «Уральская неделя». 21.00 — «Союз нерушимый». Узбекская ССР.

**Пишите, звоните, приходите  
наш адрес:**

ул. Кирова, 70, 1-й подъезд, 2-й этаж.  
Телефоны: редактор — 3-38-04; заместитель редактора — 3-50-70; ответственный секретарь — 3-47-04, общие — 3-07-98, 3-40-35, 3-31-33; фотолаборатория — 3-14-42.