

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

ПРОЛЕТАРИИ ВСЕХ СТРАН, СОЕДИНЯЙТЕСЬ!

# Магнитогорский МЕТАЛЛ

№ 147 (5441)

Год издания  
тридцать четвертый  
ВТОРНИК,  
11 декабря  
1973 года

Цена 2 коп.

ПЯТИЛЕТКА: ГОД ТРЕТИЙ, РЕШАЮЩИЙ

## ПРОВЕРЯЕМ ВЫПОЛНЕНИЕ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

### ЗА СЛОВОМ — ДЕЛО

О необычайно смелых обязательствах бригады шихтового двора второго мартеновского цеха Харматуллы Аглулина наша газета рассказывала в январе нынешнего года. Сейчас, когда уже на исходе год напряженного труда, можно с полной уверенностью сказать, что коллектив передовой бригады шихтовщиков со своими обязательствами справился. Выполняя намеченные планы, аглулинцы оказали неоценимую помощь сталеварским бригадам тем, что бесперебойно обеспечивали мартены ломом в гораздо большем объеме, чем предусматривается нормами.

В обязательствах бригады Аглулина на год так и было записано: «Выполнять установленные нормы выработки и грузить ежесуточно на один состав металлолома больше других бригад». Согласитесь, весьма серьезную заявку сделали шихтовщики второй бригады. Для достижения этой цели надо было работать ровно и высокопроизводительно в течение всего года, не снижая темпов ни на день. Для этого надо всему коллективу быть предельно собранным, сплоченным и целеустремленным.

Еще в начале года Харматулла Аглулин говорил мне, что на каждого члена бригады он полагается как на самого себя, что коллектив силен своим единством, товарищеской взаимовыручкой и огромным желанием помочь сталеплавильщикам в выполнении сложной программы.

И вот подведены итоги соревнования коллективов второго мартеновского цеха в ноябре. Бригаде Х. Аглулина шестой раз в этом году присуждено первое место в соревновании среди коллективов шихтового двора. По итогам одиннадцати месяцев работы выполнение норм выработки у аглулинцев составляет в среднем 106,8 процента. Получается, что ежемесячно они грузят в среднем на 1,8 состава лома больше, чем в других бригадах.

В обязательствах второй бригады шихтового двора из первого пункта вытекало второй, которым предусматривалось: «Ежемесячно перекрывать результаты других бригад по количеству погруженных составов не меньше, чем на 25 составов». Соревнование показывает: бригада Х. Аглулина опережала своих соперников ежемесячно в среднем на 38 составов с ломом.

Выходит, что каждый месяц во втором мартеновском цехе производились две-три завалки металлоломом, отгруженным передовой бригадой не только сверх плана, а даже сверх своих высоких обязательств. А за 11 месяцев этого года Аглулин и его товарищи обеспечили твердой металлошихтой сверх обязательств около сорока плавков: при обязательстве «в течение года погрузить на 250 составов больше, чем другие бригады» они опередили коллег за 11 месяцев уже на 418 составов.

Только трижды в этом году дружный коллектив второй бригады уступил первенство в соревновании. Дважды, в феврале и в августе, победителем становилась первая бригада и один раз, в октябре, — четвертая. (Два раза в этом году в цехе практически не подводились итоги соревнования, потому что цех в январе и июне вообще не справился с планом). Но и в те месяцы, когда аглулинцам не присуждалось первенство, они добивались высоких показателей. Подводил их такой дополнительный показатель, как продолжительность завалок на мартеновских печах.

На 27,5 процента члены второй бригады сократили в этом году простои кранового оборудования. Не допущено в коллективе ни одного случая нарушения трудовой дисциплины, ни одной производственной травмы. Это говорит о высокой ответственности каждого члена бригады за общее дело, о серьезном стремлении каждого делать вклад бригады в борьбу за большой металл еще весомее, еще ценнее. Это стремление и принесло такие высокие результаты.

М. КОТЛУХУЖИН.

## НОВЫЙ РУБЕЖ

ТЫЛЫ КОМБИНАТА — КОМСОМОЛЬСКИЙ ФРОНТ!

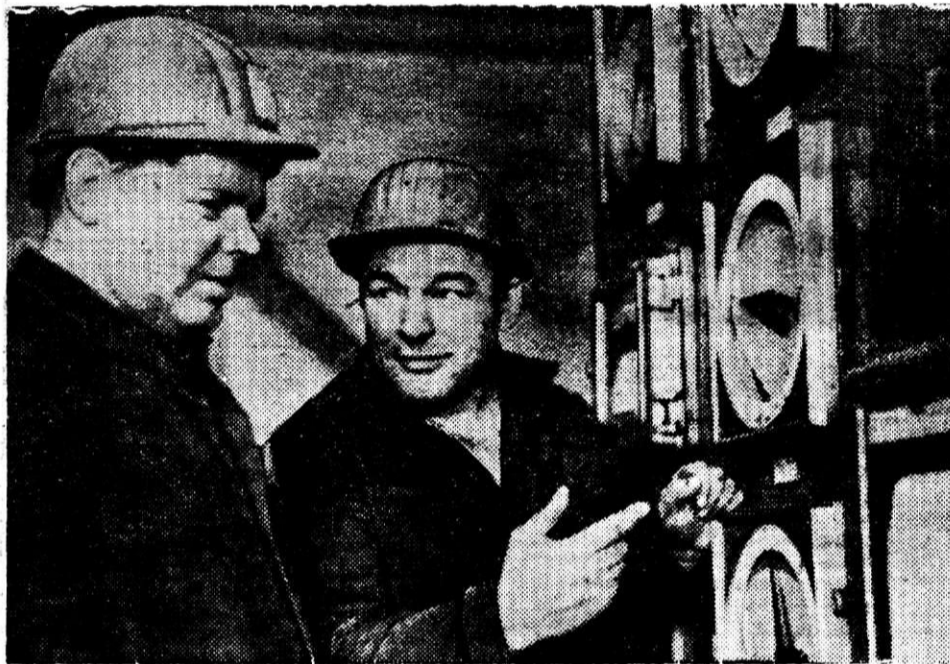
Началось строительство двенадцатой группы нагревательных колодцев второго блюминга. В связи с тем, что колодцы необходимо пустить в эксплуатацию 28 декабря, строителей ожидает большой объем работы. Это значит, что при таких сжатых сроках строительства необходимо уклады-

вать в сутки около 110 кубических метров кирпичной кладки. Поэтому требуется как можно больше рабочих рук. Комсомол продолжает шефство над новостройками комбината. Лозунг «Тылы комбината — комсомольский фронт!» — является девизом, с которым трудится молодежь. Сейчас уже комп-

лектуется новый ударный комсомольский стройотряд в количестве тридцати человек из комсомольцев-добровольцев цехов комбината.

Уже есть первые результаты проделанной работы. Прослеживаются первые очертания боровов нагревательных колодцев (уложено несколько рядов кирпичной кладки). А параллельно с кладкой ведется монтаж каркаса колодцев и наружной стены второго блюминга.

С. ЛАПШИН,  
командир ударного  
стройотряда.



## СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ

Бригада Аглулина выполнила свои годовые обязательства

В научно-технической библиотеке есть переводы новых статей

На 2-й и 3-й страницах читайте материалы научно-практической конференции по вопросам наставничества

Мастер ГПТУ № 13 Гамир Хафизов

Помощь газеты «Социалистическая индустрия» системе экономического образования

## ЗАГЛЯНИТЕ В НТБ

В статье «Применение настольной электронной вычислительной машины для программирования геометрических и механических характеристик клетей непрерывного мелкосортного проволочного стана» описана методика расчета с помощью настольной вычислительной машины геометрических и механических характеристик прокатных клетей мелкосортного проволочного стана. Предложенная методика может найти широкое применение для всех многократно повторяющихся подобных расчетов в различных областях.

В статье японского журнала «Киндзоку» «Проведение лабораторных исследований металлов с применением ЭВМ» даны примеры применения ЭВМ для решения различных металлофизических задач, описаны особенности метода, указаны возможные области применения, приведены практические примеры применения

## НОВЫЕ ПЕРЕВОДЫ

ЭВМ в лабораториях.

В статье «Ударные моменты в промышленных приводах и их влияние на конструкцию механизмов» отмечается, что измерения значений механических нагрузок с помощью автоматических классифицирующих систем будут в будущем все шире применяться в машиностроении для установления эффективных значений нагрузок промышленных установок. Современные методы измерений обеспечат уверенность в том, что достаточный срок службы промышленных установок и их приводов будет обеспечен не только при нормальных условиях нагрузок. Выявление областей сверхперегрузок исключает возможность недооценки сверхперегрузок, имеющих место на практике и зачастую неизбежных, что еще встречается при конструировании рабочих машин.

Для измерения твердости закаленных чугунов и кованных стальных валков применяются склероскопы Шора. Эти приборы являются уникальными, так как они не портят поверхности валков. След, оставленный алмазом склероскопа, даже на валке с зеркальной шлифовкой едва видим невооруженным глазом. Склероскоп применяется и для испытания штампов, колечных валов, закаленных и отшлифованных станин токарных станков, железнодорожных вагонов, осей и т. д.

Более подробные данные об этом приборе имеются в статье «Инструкции по применению склероскопа Шора».

Материал подготовлен отделом научно-технической информации.

КОМСОМОЛЬСКАЯ  
СТОДНЕВКА

## ВЕРНУТЬ ВЫМПЕЛ

Коллектив монтажного участка цеха ремонта металлургического оборудования № 1 (бригадир В. Потапов), в котором ударно трудится комсомольская группа Юрия Пучкова, встал на трудовую вахту в честь XXVII отчетно-выборной городской комсомольской конференции и приближающегося XVII съезда ВЛКСМ. Молодые рабочие обязуются не задерживать плана-графика ремонта металлургического оборудования, норму выработки выполнять на 127 процентов, оставаться на том же высоком уровне в производственной дисциплине, вернуть в четвертом квартале коллективу вымпел «Лучший комсомольско-молодежный коллектив комбината», который был у комсомольцев и молодежи этого участка два квартала под-  
ряд.

Н. МАЛЫШЕВ,  
секретарь комсомольской организации ЦРМО № 1.

## БОРЬБАСЯ ЗА ЗВАНИЕ

Комсомольско-молодежный коллектив тридцать первой двухвальной печи в нашем цехе создан недавно, но на его счету уже немало хороших дел.

Сегодня комсомольско-молодежный коллектив тридцать первой двухвальной печи (групкомсорг П. Маликов) встал на трудовую вахту, посвященную XXVII отчетно-выборной городской комсомольской конференции и приближающемуся XVII съезду ВЛКСМ. В ходе этой вахты молодые рабочие обязуются дать сверх плана 800 тонн стали, работать без нарушений трудовой и технологической дисциплины, бороться за звание «Лучший комсомольско-молодежный коллектив комбината».

Ю. САНДЫРЕВ,  
секретарь комсомольской организации мартеновского цеха № 1.

## ПЛЮС 500 ТОНН

Комсомольско-молодежный коллектив тринадцатой печи поддерживает инициативу комсомольцев и молодежи стокосварочного агрегата листопрокатного цеха № 5 и тоже заступает на ударную трудовую вахту, посвященную XXVII отчетно-выборной городской комсомольской конференции и XVII съезду комсомола. Комсомольцы и молодежь тринадцатой печи обязуются выплавить дополнительно к принятым обязательствам 500 тонн стали.

В. ОМИГОВ,  
секретарь комсомольской организации мартеновского цеха № 2.

**НА КОМБИНАТЕ** вопросам воспитательной работы с молодежью уделяют особое внимание. С 1970 года существует движение за звание «Лучший мастер-воспитатель». На сегодняшний день этого звания удостоены 54 человека. В конце 1972 года было принято «Положение о наставничестве на Магнитогорском металлургическом комбинате» и развернуто соревнование за звание «Лучший шеф-наставник», в котором приняло участие 1280 человек.

6 декабря состоялась традиционная научно-практиче-

ская конференция «Коллектив и воспитание молодых рабочих», в которой приняло участие 400 человек. На конференции были обсуждены все формы и методы индивидуальной работы, подведены итоги деятельности шефов-наставников в течение года.

Впервые на комбинате 11 человек были удостоены звания «Лучший шеф-наставник». Это старший слесарь-сантехник энергоцеха УХН С. Василенко, мастер участка профремонта управления трамвая В. И. Коваль, лудильщик ЛПЦ № 3 В. Н. Канов, старший мастер учебно-

производственных мастерских ОМЦ Д. С. Половнев, слесарь по ремонту тепловозов ЖДТ В. В. Краснов, мастер цеха КИП и автоматики С. Я. Телятников, мастер мартерновского цеха № 1 В. И. Петрович, бригадир слесарей ремонтно-механического цеха КХП М. А. Каменских, мастер доменного цеха Ю. К. Гребенкин, слесарь-сборщик ремкуста ГОП М. И. Колесников, слесарь по ремонту оборудования ПТНП Н. С. Неволин.

Ниже мы печатаем материалы научно-практической конференции.

На XXIV съезде КПСС отмечалось, что на одном из первых мест в идеологической работе, которую проводит партия, стоит воспитание в советских людях нового, коммунистического отношения к труду. В решении этой проблемы — индивидуальная воспитательная работа с трудящимися приобретает все большее значение. Действенной формой индивидуального воспитания молодых рабочих и лиц, склонных к нарушению трудовой дисциплины и общественного порядка, является наставничество.

Не случайно большая часть мастеров считает работу с новичками одной из самых важных. На комбинате разработана и действует система воспитательной работы с молодежью, где расписан буквально каждый этап работы в коллективе. Используя эту систему, многие руководители уделяют самое пристальное внимание молодому рабочему, его производственным успехам и неудачам, учебе, интересам и склонностям. Воздействуя на новичка, опытные мастера-воспитатели прежде всего помнят об эмоциональности, свойственной юношескому возрасту. Поэтому они при работе с молодыми людьми используют различные формы и методы: тут и торжественное посвящение в рабочий класс, и знакомство с традициями и историей цеха, посещение на дому,

слово или хотя бы дружелюбный жест. Отсюда вытекает насущная необходимость в воспитательной работе планировать внимание к новичку.

Работа с новичками трудно поддается регламентации, как любая творческая работа. В нее входит и профессиональная помощь новому товарищу, и приглашение в театр или на отдых за город, причем иногда особое приглашение. Скажут — опека? Нет, дружеское внимание, столь необходимое молодому рабочему. В каждом цехе свои условия для воспитательной работы с молодежью и планировать ее нужно, исходя из них. Но нужны люди, персонально отвечающие за этот участок работы. Наверное, такими людьми должны быть, помимо мастеров, шефы-наставники.

Наставничество — очень важное для производства движение. Оно еще молодое у нас, но уже можно сказать, что благодаря ему быстрее растет квалификация молодых рабочих, заметно улучшается и дисциплина, качественней становится труд. Не случайно наставничество на комбинате получило широкое распространение. Многие кадровые рабочие взяли шефство над молодыми. Но не у всех шефов-наставников достаточно педагогического опыта. Поэтому партийный комитет, отдел кадров, управление

геем Черепневым, плотником УМТС Николаем Рязановым и многими другими, они начинают прогуливать, не хотят учиться. В беседе с такими ребятами выясняется, что своего шефа-наставника они не знают. А по отчетам различных общественных организаций этих цехов чуть ли не на каждого молодого рабочего приходится по несколько шефов-наставников.

Постоянно нарастающие темпы развития производства требуют рачительного, планомерного и максимального полезного использования трудовых ресурсов. Одно из средств, с помощью которого выполняется эта задача — профессиональная ориентация молодежи. Она способствует долговременному, целеустремленному развитию таких интересов, выработки таких личных планов, которые отвечали бы потребностям как всего общества, так и самого человека. Важнейшим разделом нашей работы является широкая пропаганда ведущих профессий комбината в подшефных школах.

Может возникнуть вопрос: а почему бы этим вопросом не заниматься учителям? Но все дело в том, что педагоги сами должны хорошо знать те профессии, которые следует пропагандировать, чтобы не случилось такого казуса, свидетелями которого мы стали в недавно открывшемся музее комбината. Учительница (и, по-видимому, с большим педагогическим опытом) подвела ребят 7—8 класса к действующему стенду двухвальной печи: «Видите, ребята, — это печь. А это, — и она указала на образцы разных типов огнеупоров, лежащих у стенда, — то, что эта печь изготавливает». Смешно? Нет. Этот факт прежде всего говорит о том, что в этом классе (кстати, над ними шефствует заводоуправление) шефы работают далеко недостаточно. И не потому ли ребята, заканчивая школу и устраиваясь на комбинат, еще не представляют свой дальнейший путь на производстве. Вот отсюда и появляются молодые рабочие, самовольно оставляющие производство, отсюда прогулы.

Если бы у цеховых общественных 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.

Много недостатков у нас и в работе с выпускниками ГПТУ. Их отношение к профессии, которую они выбрали, во многом зависит от того, как организована для них практика в цехе. По анкетному опросу около 45 процентов выпускников ГПТУ отмечают различные недостатки в организации практики. Из них 48 процентов отметили, что их привлекали к выполнению различных подсобных работ, около 34 процентов — что у них не было определенного рабочего места, около 18 — что их не обеспечивали инструментом. 36 процентов опрошенных ответили, что с ними не беседовал никто из руководителей цеха, где они проходили практику. 12,5 процента написали, что к ним не были прикреплены кадровые рабочие для оказания помощи. 27 человек отметили, что, хотя к ним и были прикреплены наставники, но помощи они никакой не оказывали. Такое отношение к практикантам затрудняет адаптацию молодого рабочего в коллективе, не способствует быстрейшему овладению им своей профессией. Равнодушное отношение к выпускникам ГПТУ, вообще к молодым рабочим со стороны мастеров, бригадиров, которые не обращают внимания на новичков, не загружают их работой, порождает у молодых рабочих неправильное отношение к труду.

Мы хотим, чтобы мастера, шефы-наставники чувствовали большую моральную ответственность за судьбу каждого юноши и девушки, пришедших к ним в коллектив, уделяли больше внимания воспитанию у молодых рабочих ответственности за порученную работу.

Практика показывает, что большинство опытных кадровых рабочих считают наставничество своим кровным делом. Они щедро делятся с молодежью своими знаниями и жизненным опытом. Эти люди — гордость нашего комбината, опора партийных и других общественных организаций.



Нина Савельевна Василенко трудится слесарем-сантехником в энергоцехе управления коммунального хозяйства комбината. В этом коллективе она известна не только как хороший производственник, но и как умелый воспитатель молодежи. Многие из тех, кто начинал свой трудный путь под ее руководством, с большой благодарностью вспоминают своего учителя, помогшего стать на правильный трудовой путь. И сейчас бывшие ученики Нины Савельевны поддерживают с ней тесные связи.

Фото Н. Нестеренко.

## ПРОБЛЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

Из доклада П. ГРИЩЕНКО, секретаря парткома комбината.

коллективные выезды на отряды и т. д. Приведу пример, подтверждающий результативность таких методов воспитательной работы.

Евгений Трубников появился в основном механическом цехе, через три месяца после окончания училища, и то после того, как его заставили выйти на работу. Молодого рабочего направили в бригаду В. К. Королева. Королев пытался заставить его работать, но «ключика» к трудному парню не нашел. За всем этим внимательно наблюдал мастер Г. Х. Утяганов. Он предложил перейти Евгению в другую бригаду, к А. В. Панарину. Панарин тепло, по-дружески принял его, рассказал о коллективе, объяснил, что от каждого члена бригады зависит успех общего дела. Евгений охотно принял за работу. В этот и последующие дни Утяганов не выпускал его из поля зрения, подходил к нему, подбадривал, показывал правильные приемы работы. Присматриваясь внимательно к новичку, мастер обратил внимание на его грязную одежду, неряшливый вид. Выяснилось, что дома за Евгением не было никакого присмотра. Так как домашняя обстановка не могла благотворно подействовать на него, то мастер устроил его в интернат. Кроме того, Г. Х. Утяганов помогал ему правильно распределять заработанные деньги.

Уже через полгода по инициативе шефа-наставника Евгению присвоили третий разряд. Он повзрослел, преобразился. Закончил восемь классов и получил четвертый разряд.

В связи с индивидуальной шефско-наставнической работой мне хотелось бы остановиться на проблеме производственной адаптации молодежи, так как вопрос о текучести молодых кадров на комбинате стоит очень остро. Более половины принятых за 10 месяцев этого года молодых рабочих в возрасте до 25 лет на сегодняшний день уже уволилось. Главная причина этого по видимому заключается в отсутствии у отдельной части руководителей, мастеров пристального внимания к новичку в первые месяцы его работы, то есть тогда, когда молодой рабочий только начинает приспосабливаться к коллективу. А ведь особенно важно в этот момент приветливое

комбината обобщают опыт лучших из них, организуют для руководителей производства курсы по педагогике и психологии. Выполняя рекомендации прошлогодней конференции, в 1973 году были проведены семинары с шефами-наставниками. На них выступили специалисты — ученые, которые дали им много полезных советов.

Молодежь — это люди такого возрастного периода, когда человек наиболее активно осваивает основы наук, творит новое, входит в систему общественных отношений, выбирает жизненный путь, формирует характер, определяет жизненные позиции. И на этом пути молодым людям не обойтись без знаний, которые так необходимы в жизни.

Однако за большими успехами в области образования молодежи мы не можем не видеть и определенных проблем. Например, еще немало у нас молодых рабочих, которые не получили по различным причинам среднего образования, не учатся, не повышают свою квалификацию, еще велик отсев учащихся, занятых различными формами вечернего и заочного обучения.

Одной из наших главных задач является задача правильного, индивидуального подхода к молодым рабочим с целью привлечения их к учебе.

Мастера лудильного отделения листопроекторного цеха № 3 Леонида Николаевича Распопова много производственных забот, но он никогда не забывает напомнить молодым рабочим о необходимости учиться. Только в этом году 9 членов его коллектива продолжили свое образование. Л. Н. Распопов считает, что у них нет каких-то особых рецептов воспитательной работы: просто поговорили с ребятами наедине, побывали у них дома, провели беседы с ними на активе бригады и, конечно, проследили за тем, чтобы ребята не бросили учебу. И если вот так везде по-партийному относиться к работе с коллективом, как это делают Л. Н. Распопов и партгрупорг В. П. Волков, то задачи повышения образования молодых рабочих будем решать более четко.

С другой стороны, когда с молодыми рабочими по прибытии в коллектив не беседует ни секретарь комсомольской организации, ни председатель совета ветеранов, ни представители других общественных организаций, как это было, например, в копровом цехе № 1 с Сергеем Илюшкиным, слесарем трамвайного управления Сер-

## ПО ЗОВУ ДОЛГА

Из выступления В. КАКОНИНА, заместителя начальника отдела кадров комбината.

По роду своей работы мне часто приходится сталкиваться с негативными явлениями жизни нашего большого производственного коллектива — прогулами, посещениям медвытрезвителей и т. п. Многие мастера и руководители более высоких рангов иногда опускают руки, не зная, что делать с молодыми рабочими, не желающими трудиться, систематически нарушающими трудовую дисциплину. Наверное, трудно, да и просто невозможно посоветовать руководителю в каждом конкретном случае, как поступить, какие методы и формы воспитания наиболее приемлемы для того или другого оступившегося в жизни человека. Но мы должны хорошо усвоить, что неразрешимых проблем в работе с молодежью нет. И поэтому обязаны не прятаться за них, как за неприступную стену, а учитывая результаты воспитания в ГПТУ и школе, строить на этом свою работу.

Жизнью доказано неоспоримое преимущество многих форм, существующих сейчас в практике воспитательной работы. Вряд ли кто не согласится с тем, что коллективное воздействие на нерадивого — могучая, действенная форма воспитания. Прибегать к этой форме надо не только в том случае, если, скажем, рабочий совершил прогул. Необхо-

димо с первого прихода в цех молодого рабочего создать ему благоприятные условия, чтобы он мог в кратчайший срок войти в коллектив, стать полноправным его членом, усвоить и продолжать трудовые традиции. И здесь большая роль отводится шефам-наставникам, которые должны постоянно находиться среди молодежи, выявлять ее запросы, увлечения, помогать ей во всем. Это гражданский долг каждого руководителя, шефа-наставника.

Но чтобы молодые рабочие могли прийти в цех более подготовленными к труду, надо коллективу цеха еще в процессе их учебы в технических училищах и школах постоянно поддерживать тесную связь с преподавателями. Помогать молодежи еще со школьной скамьи воспитывать в себе трудолюбие, уважение к рабочим профессиям. В постановлении IX Пленума ЦК ВЛКСМ прямо говорится: «В работе по коммунистическому воспитанию молодых рабочих, формированию их общественной и трудовой активности необходимо полнее использовать воспитательные возможности производственного коллектива...». И следовать этому нужно неукоснительно. Только в этом случае можно добиться желаемых результатов.

# 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. Говоря 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 общения 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 общения ее 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.

**КУЗНИЦЕЙ** рабочих кадров основных металлургических профессий с момента своего основания было в Магнитогорске ремесленное училище № 13 — ныне знаменитое по всей стране орденоносное ГПТУ № 13.

В тяжелое военное время пришел учиться сюда худощавый черноглазый подросток Гамир Хафизов. Паренек оказался чистосердечным, прямолинейным в суждениях и далеко не робкого десятка. Его и назначил мастер своим помощником. А в те годы последнее качество характера Гамира играло немаловажную роль: среди учащихся ремесленных училищ и школ ФЗУ были всякие — и те, кто хотели получить специальность, и попавшие не по своей воле, которые и работали, и учились через пень-колоду, а то и такие, которые, получив обмундирование, исчезали. Были личности и похуже... Справиться с подобной публикой было куда как тяжело даже опытным педагогам. А тут еще случилось так: когда немецко-фашистские армии подступали к Москве и мастер ушел на фронт, руководство училища временно назначило мастером Гамира Хафизова. Надо сказать, обязанности нелегкие. Тем более, что юноше пришлось стать руководителем своих же товарищей. Нашлись из их среды некоторые: попытались подчинить молодого мастера своему влиянию. Только

ничего из этого не вышло: обнаружили у Гамира Шамиловича и характер, и талант воспитателя. Он с первых же дней стал в своей работе опираться на лучших учеников, каким, например, был Николай Горшков, подросток вдумчивый и самостоятельный. Помогло и то, что многих ребят из группы удалось еще до окончания учебы оформить в штат цеха: с этими воспи-

Работа в цехе казалась легкой; отработал смену — отдышал со спокойной душой! Ни тебе дум про учеников, которые остались без должной работы, ни тебе чего-нибудь набедокурить (а спрос с мастера!), ни составления производственных планов, ни подготовки к занятиям.

Как-то летом в 1952 году встретился Гамир Шамилович со старейшим работником училища Иваном Алек-

сандром, задавали, не предусмотренные программой. Готовиться к занятиям приходилось основательно. Приходилось снова учиться. «Век живи — век учишься», — шутили мастера.

С каждым годом усложнялась программа, но и опыт накапливался. И как-то незаметно шли дни, недели, месяцы, годы. Их движение замечалось не коли-

циалист готовить кадры иранских металлургов. Тридцать два месяца безвыездно пробыл он там, и все время думал о том времени, когда вернется в родной Магнитогорск. Просили его продлить контракт, но уж слишком сильно захотелось домой.

В прошлом году вернулся он из Ирана и снова пришел в свое ГПТУ № 13, где работает и сейчас. Работает без малого четверть века.

Все такой же худощавый, смуглый, он, кажется, не меняется с годами. Но если приглядеться внимательнее, в темных глазах замечается спокойная уверенность человека, умудренного большим жизненным опытом, большим потому, что настоящий воспитатель проживает не одну только свою жизнь, но и как бы жизнь каждого воспитанника с ее горестями и радостями.

Сейчас группа, которую недавно принял Гамир Шамилович Хафизов, занимает одно из первых мест по училищу. Утром, как всегда подтянутый, аккуратный, спокойной походкой идет он на работу. Встречаются бывшие ученики, например, Василий Дмитриевич Наумкин, избранный депутатом Верховного Совета Российской Федерации. Ученики приветствуют мастера с уважением, остановятся, поговорят. Скольких Гамира Шамиловичу еще предстоит выучить рабочему делу...

Н. КВРОЧКИН

РАССКАЗЫ  
О НАСТАВНИКАХ

## МАСТЕР

тательной работой занимались производственники. А разве не влияло, что мастер в то же время является одним из первых и в работе, и в учебе? Вот и оказалось, что потери учеников (тогда бывало в учебных заведениях трудовых резервов это слово) у молодого мастера самые малые — 33 человека из 35 выпустил он на производство. А самого Гамира Шамиловича Хафизова директора ремесленного училища ни на производство, ни в техникум, куда он стремился, чтобы повысить образование, не отпустила — заменю не было.

В техникум он поступил только в 1946 году. После окончания пошел работать на производство: надо закрепить полученные знания.

севицем Ражевым, тот ему попенял:

— Что же ты носа не кажешь? Забыл? Ну, как она, жизнь, работа?

— Хорошо живу. Спокойно... Да и заработок не сравнить.

— Еще бы! А у нас, ты же знаешь... Совсем измучился с этими парнями!

И добавил вне всякой логики:

— Давай, переходи на работу в училище...

Гамир Шамилович засмеялся, крутил головой. А на досуге подумал — и... вернулся в училище.

Контингент учащихся был уже несколько иной. Большинство имели образование — семь классов, некоторые — среднее. Естественно, они проявляли больше люб-

чеством, а фактическими изменениями: давно ли, кажется, учились вместе с тем же Николаем Горшковым, а глядишь — Николай Иванович Горшков стал орденоносцем, уважаемым человеком. Иван Михайлович Лапко — старший горновой, старшим горновым работает Иван Николаевич Салмин. Словом, немало учеников вышли в люди. Пожалуй, в любом городе нашей страны, где только есть металлургические заводы, найдутся таковые.

Нашей страны? Не только.

Иран. Учебный металлургический центр. Иной народ, другие обычаи, другие порядки.

Сюда приехал Гамир Шамилович как советский спе-

## „СОЦИАЛИСТИЧЕСКАЯ ИНДУСТРИЯ“ — СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В системе экономического образования кадров, которая в соответствии с постановлением ЦК КПСС «Об улучшении экономического образования трудящихся» развернулась с октября 1972 года, важное место занимают курсы «Основы экономики и управления производством» — для среднего звена управления и специалистов предприятий и курс «Основы экономических знаний» — для рабочих.

В помощь слушателям, изучающим эти курсы, редакция газеты «Социалистическая индустрия», начиная с сентября 1972 года, публикует материалы под рубриками «Экономика и управление. Наш лекторий» и «Рабочий факультет».

Редакция планирует опубликовать в 1973-1974 учебном году:

Курс «Основы экономики и управления»:

1. Хозрасчет и стимулы (хозрасчет на предприятии, прибыль и рентабельность, повышение роли материальных и моральных стимулов в управлении деятельностью цехов, участков, бригад).

2. Производственные фонды (производственные фонды предприятия, пути улучшения их использования).

3. Управление техническим прогрессом (пятилетний план технического развития предприятия — основа производственного плана, развитие технического творчества трудящихся).

4. Управление качеством (показатели качества продукции, планирование и аттестация качества. Стимулы и пути повышения качества продукции).

5. Гарантийное снабжение (управление материально-техническим снабжением на предприятии, передовой опыт гарантийного снабжения, учет и контроль использования материалов).

6. Соревнование и НОТ (роль социалистического соревнования и повышение уровня организации труда и укрепления производственной дисциплины, воспитание чувства ответственности за порученное дело).

7. Экономический анализ (что и как анализировать на предприятии, комплексный анализ, практическое использование аналитических данных для совершенствования управления).

8. АСУ и технические средства управления (роль автоматизированных систем в управлении производством, их эффективность, технический прогресс и развитие техники управления).

9. Основа — решение (управленческие решения, требования к ним, обоснование решений, организация исполнения и контроля).

Курс «Основы экономических знаний»:

1. Самое важное (что такое производительность труда) показатели, экономические значения ее неуклонного роста, пути повышения производительности труда на рабочем месте.

2. Технический прогресс (технический прогресс и эффективность производства, повышение технического уровня производства, экономическое значение максимально полного использования техники; развитие рационализации и изобретательства).

3. Себестоимость и цена

(что такое себестоимость продукции, ее структура, оптовые и розничные цены, совершенствование ценообразования).

4. Прибыль и рентабельность (что такое прибыль и рентабельность, источники прибыли и порядок ее распределения между производственным коллективом и обществом, пути повышения прибыли и рентабельности социалистического предприятия).

5. Хозрасчет на заводе (основные принципы хозрасчета, полный и внутрихозяйственный расчет, передовой опыт внутризаводского хозрасчета).

6. Соревнование и передовой опыт (основные принципы организации социалистического соревнования и пути ее совершенствования; передовой опыт — всем коллективам).

7. Личная пятилетка (личные планы рабочих и производственная программа предприятия, передовой опыт составления и реализации личных планов рабочих).

8. Рабочая совесть (В. И. Ленин о социалистической дисциплине труда, рабочее время — общественное достояние, дисциплина, ответственность и инициатива трудящихся — залог производственных успехов).

Материалы в помощь пропагандисту и слушателю готовятся с таким расчетом, чтобы, не дублируя учебники, дать необходимые научные сведения о новейших данных по изучаемым темам плана.

Редакция газеты «Социалистическая индустрия».



Более пятнадцати лет назад, после окончания технического училища, пришла работать в отдел общественного питания комбината Нина Леонтьева. Скромная и трудолюбивая девушка под руководством опытных работников постигала тонкости профессии повара. Сейчас Нина Николаевна бригадир-повар, трудится в первой столовой, которая обслуживает трудящихся производства товаров народного потребления.

На снимке: Н. Н. ЛЕОНТЬЕВА за работой.

## ЗАБОТ ПРИБАВИЛОСЬ

С наступлением зимы прибавилось забот у коллектива цеха благоустройства.

Большие работы по благоустройству территории цеха покрытый ведут работники цеха благоустройства. На днях были высажены 180 деревьев. Такие же деревья скоро украсят и территорию,

прилегающую к цеху гнутых профилей.

Недавно из Алма-Аты было получено 60 тысяч тюльпанов, из Краснодара — 50 тысяч гладиолусов, которые будут высажены в теплые оранжереи, находящиеся в районе цеха покрытый.

Б. КРАЕВ.



Вторник, 11 декабря  
Шестой канал

11.30 — Программа передач. 11.35 — Новости. 11.45 — «Семнадцать мгновений весны». Телевизионный многосерийный художественный фильм. 9-я серия. 12.50 — «Песня-73». 16.55 — Программа передач. 17.00 — Программа телевизионных документальных фильмов. 17.50 — «Южная Америка». «Амазония». Учебная передача по географии. 18.15 — «Наука сегодня». 18.45 — «Литературные беседы». 19.30 — Цветное телевидение. Для детей. «Умелые руки». 20.00 Новости. 20.10 — Говорят депутаты Верховного Совета СССР. 20.25 — Цветное телевидение. Эстрадный концерт. 21.20 — «Человек и закон». 21.50 — «Семнадцать мгновений весны». Телевизионный многосерийный художественный фильм. 11-я серия. 23.00 — «Время». Информационная программа. 23.30 — Цветное телевидение. «Московские коньки». Международные соревнования по фигурному катанию. По окончании — Новости. Программа передач.

Двенадцатый канал

МСТ. 18.50 — Новости. ЧСТ. 19.00 — «На пороге 4-го года пятилетия». Репортаж из 3-го авторейдерного цеха завода им. Колущенко. 19.30 — «Актуальный экран». 19.50 — Сказка для малышей. 20.00 — «Подрастают все». Художественный фильм. 21.35 — «Ожирение. Его лечение и профилактика». Беседа председателя Всесоюзного общества эндокринологов академик АМН СССР В. Г. Баранова.

Среда, 12 декабря  
Шестой канал

11.30 — Программа передач. 11.35 — Новости. 11.45 — «Семнадцать мгновений весны». Телевизионный многосерийный художественный фильм. 9-я серия. 13.10 — Цветное телевидение. Для детей. «Энтель-Тентель». Передача из Таллина. 17.45 — Программа передач. 17.50 — Программа телевизионных документальных фильмов. 18.35 — «И. С. Никитин». Учебная передача по литературе. 19.30 — Для школьников. «На приз клуба «Золотая шайба». 20.00 — Новости. 20.10 — «Говорят депутаты Верховного Совета СССР». 20.30 — «Солнечные ритмы». Фильм-концерт. 21.10 — народный артист СССР М. И. Царев читает стихи А. Пушкина, М. Лермонтова, А. Блока, С. Есенина. 21.50 — «Семнадцать мгновений весны». 12-я серия. 23.00 — «Время». Информационная программа. На сессии Верховного Совета СССР. 23.30 — Спортивная программа. «Московские коньки». Международные соревнования по фигурному катанию. 00.30 — Кубок УЕФА по футболу. 1. «Тоттенхэм» (Англия) — «Динамо» (Тбилиси). Передача из Англии.

Двенадцатый канал

МСТ. 19.30 — Новости. 19.40 — Для школьников. «Будь готов». 20.40 — Художественный фильм. «Тишина». 2-я серия.

Редактор  
Ю. С. ЧЕРЕДНИЧЕНКО.

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, 3-14-42, 3-40-35, 3-31-43; фотолаборатория — 3-14-42.