

С заседания партийного комитета комбината

(Окончание. Начало на 1-й стр.)

листов и учат их по специальной программе. А вот обучение резерва механиков при отделе подготовки кадров больше похоже на курсы бригадиров — так считают сами обучающиеся. Разве не можем мы решить эту проблему?

КАЖДЫЙ ТРЕТИЙ молодой труженик у нас нуждается в улучшении жилищных условий. Причем, у молодых жилищный вопрос становится самым острым и неразрешимым, поскольку жилье распределяется в зависимости от рабочего стажа. Каков выход? Существенно расширять МЖК, дать приоритет молодежи при строительстве жилья хозспособом, индивидуально, в кооперативах... Молодые рабочие считают несправедливым сегодняшнее распределение товаров повышенного спроса: они выделяются в зависимости от стажа, а не от трудового вклада. Видимо, профком комбината и цеховым надо выделять товары победителям молодежного соревнования.

Беспокоит пассивность молодежи в решении вопросов социально-экономического развития своего цеха и комбината. Причины ее возникновения много, но и возможностей повысить активность молодых тоже немало. Один из них — целенаправленное привлечение молодежи к работе в СТК, в цехомах, народном контроле, к разработке социально-экономических программ, где затронуты ее интересы. Достаточно вспомнить, как заинтересованно и активно составлялся и обсуждался комсомольским активом комбината проект раздела по молодежи в колдоговоре на нынешний год. Значит, есть у молодежи стремление решать свои и общекомбинатские проблемы. Но напрашивается вопрос: почему профком комбината даже в проекте колдоговора не включил предложения молодежи и комитета комсомола? И партком вовремя не поправил председателя профкома С. С. Кириллова.

Роль авангарда в повышении активности молодежи должен выполнять комсомол: выявлять достойных, агитировать за них, активно участвовать в выборах, собраниях. Но таких фактов на комбинате пока нет, и в этом прямая вина комитета комсомола. Второй путь, предлагаемый комсомольскими активистами и членами парткома, — временно установить норму представительства молодежи в выборных органах.

В СРЕДНЕМ У КАЖДОГО молодого рабочего в день есть 4 часа свободного времени. Около 90 процентов молодых рабочих проводят свой досуг не во Дворцах культуры и стадионах, а в дружеских компаниях, на улицах, в квартирах. Мы отчетливо знаем, что работа наших культурно-просветительских и спортивных сооружений рассчитана на массового посетителя. Но во Дворцах начинают находить новые формы организации досуга по интересам. Порой комсомольские организации вносят дельные предложения по реализации культурных запросов молодежи. Но, как правило, руководители учреждений культуры и спорта создают бюрократические препятствия, ссылаясь на трудности. Неоднократные предложения комсомольского актива по проведению молодежных туристических слетов два года подряд натыкаются на безразличие и безынициативность руководства спортклуба «Магнит».

Вместе с тем, комитет комсомола и цеховые организации слабо занимаются формированием интересов и запросов молодежи. Некоторые секретари предлагают вообще отменить политучебу, хотя состояние политической культуры сегодня далеко от требуемого дня. Очень важно, чтобы комитет комсомола комбината во главу угла ставил воспитание у молодежи культуры в широком смысле слова, культуры мышления и управления в новых условиях, культуры поведения. Мы все еще не осознали по настоящему ленинские слова о том, что молодежь «вынуждена приближаться к социализму иначе, не тем путем, не в той форме, не в той обстановке, как ее отцы».

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖИ возникли не сейчас, и руководство комбината пыталось их решать: существует система, есть десятки регламентирующих и методических документов, институт заместителей начальников цехов по воспитательной работе. Только в прошлом году по комбинату выпущено шесть циркулярных писем по воспитательной работе с молодежью. А как они реализуются? Плохо, если молодежные проблемы продолжают существовать, а иные обостряются. За выполнением циркулярных писем нет ни контроля, ни ответственности, потому что таким документам относятся как к благим пожеланиям, а не как к руководящему документу.

В феврале 1987 году управление, партком, профком и комитет ВЛКСМ комбината приняли совместное постановление «О коренной перестройке работы с молодыми работниками комбината», изложили его в циркулярном письме. Под председательством генерального директора комбината был утвержден совет по работе с молодежью, намечена хорошая программа, но и этот документ постигла та же участь забвения. План был, ответственные за его выполнение были, а контроля не было. В итоге за два года совет собрался один раз, и меры не сработали. Все это результат неприципиальной позиции партийных организаций и парткома комбината в решении молодежных проблем.

По ходу подготовки к заседанию парткома о перестройке в работе с молодежью предложения и замечания высказали многие руководители, партийные и комсомольские активисты. Некоторые из них сводятся к тому, что нужно установить систему неформальных встреч начальников цехов с молодыми рабочими при участии комсомольского вожака. В ЦРМО № 1, ЛПЦ № 5, механическом цехе такие встречи проводятся, и проблемы в этих цехах решаются быстрее. Надо опробовать и внедрить новые формы организации оплаты труда в КМК, доверять этим коллективам эксплуатацию новых механизмов. Можно организовывать хозрасчетные молодежные творческие коллективы по решению «узких» мест производства, разработке новых средств автоматизации и механизации, проводить «недели» дублеров на комбинате по примеру других предприятий...

Никаких затрат и дополнительных вложений такие меры не требуют кроме инициативы, кроме наступательности молодежи и поддержки со стороны коммунистов и руководителей. Но вот этой поддержки порой как раз и не хватает. Например, комсомольцы ЦЛА решили в свободное время изготовить простейшие микрокомпьютеры для подшефных школ и училищ. Необходимы были простейшие детали и узлы. Обратились за помощью к руководителям ЦЛА и УГЭ Г. Ф. Шнайдеру и Р. А. Ганееву. Те предложили комсомольцам самим найти изготовителей деталей и договориться о поставке. А уж они соответствующие документы подпишут.

МОЛОДЕЖИ НУЖНА крепкая социальная политика. В прошлом году 150 молодым семьям комбинат сумел выделить 170 тысяч рублей ссуды, но желающих получить ее гораздо больше. Всех желающих удовлетворить вряд ли есть возможность, но существенно увеличить средства можно — это предложение обсудит СТК. Женсовет комбината предложил сократить рабочий день на один час для ряда профессий и молодых матерей. И здесь свое слово должен сказать СТК. Можем ли мы наладить выпуск дешевой, практичной мебели для молодежи? Надо обсудить и эту возможность.

Чтобы руководить молодежными процессами, надо каждые 3—4 года проводить детальные социологические исследования. В связи с этим нуждается в существенном

расширении группа социологов комбината. Постановление Коллегии Минчермета и ЦК профсоюза предусматривало расширение лаборатории комбината в первом квартале нынешнего года. Квартал кончается, но даже попыток выполнить это решение со стороны зам. генерального директора комбината Г. Г. Чугуникова не наблюдается.

В любой из целевых программ комбината необходимо отдельной строкой выделять раздел о молодежи, будь то программа «Квартала» или «Здоровье». Но и комитет комсомола при этом должен выделять наиболее актуальные вопросы, как сегодня. В комитете намечают многое, но не всегда доводят начатое до конца.

Среди молодежи комбината немало тех, кто готов взять на себя ответственность не через пять—десять лет, а уже сегодня. И надо предоставлять таким молодым рабочим возможность действовать в духе перестройки.

Затем начались прения по докладу.

Слово взял заместитель начальника отдела кадров Г. И. Величкин:

— Существует ли молодежная политика на комбинате? Частично ответить на это можно, посмотрев ответ молодежи на вопрос социологической анкеты, который звучит так: «Что Вас привлекает в цехе, где Вы работаете?». Каждый четвертый ответил, что работа интересная и дает возможность проявить свои способности и знания. Всего шесть процентов опрошенных считают, что в цехе есть возможности для их роста, и только три с половиной процента называют отношение к молодежи в их цехе уважительным.

Остановлюсь на нескольких проблемах формирования молодежной политики на комбинате.

В настоящее время наиболее конкретной видится работа с молодыми специалистами, несмотря на неудачу в последней конференции молодых специалистов. Сдвинулась с мертвой точки работа с институтами. Проведены встречи студентов с главными специалистами, среди студентов организовано тестирование на профессиональные наклонности. Заключаем договоры со студентами с целью закрепления их на производстве. Начата целевая подготовка студентов, чтобы когда они придут на производство, могли бы сразу приступить на должность мастера или начальника смены. При такой системе работы выпускник вуза придет в знакомый цех, коллектив. В этом году завершается формирование системы подготовки инженеров десятилетнего цикла. Она предполагает развитие инженера как специалиста и как личности. Например, общественная активность воспитывается сменой поручений от разных до освобожденной работы в общественной организации. Успех этой программы будет зависеть от активной позиции руководителя: начальника цеха, главного специалиста. И заинтересованности самого инженера.

Заинтересованное отношение к молодым мы видим у главного энергетика, руководителей ГОП, ЖДТ.

Сложнее с молодыми рабочими. Система отношений с базовыми ПТУ комбината: от зачисления до работы в цехах ММК. Оказывается определенная материальная помощь молодежи: повышенные стипендии учащимся ПТУ, ссуды бывшим солдатам — рабочим ММК. Система МЖК пытается решить жилищную проблему молодежи.

Главная задача молодежной политики — формирование рабочего современного типа. Эту задачу я подразделяю на три.

Первая: активизация позиции цеховых руководителей от брига-

дира до начальника цеха. Следствием их пассивности стало увеличение на 300 человек уволенных в 1988 году со стажем меньше года.

Вторая: активизация позиции руководителей отделов. На собственном опыте делаю вывод: сегодня ни у одного из руководителей отделов заводоуправления не болит голова за молодежную политику. Пусть руководители отделов помогают секретарю комитета комсомола.

Третья: активизация самой молодежи через комсомол и другие общественные институты.

При выборах начальников цехов не был слышен голос молодых. Я думаю, правильно отмечено в докладе: смелее надо молодым внедряться в СТК, профсоюзные комитеты. В заключение хочу предложить: пусть каждый коммунист станет наставником, чтобы бороться за умы и души каждого молодого работника ММК!

В. С. Собко: Как вы относитесь к предложению создать помощника директора по работе с молодежью?

Г. И. Величкин: Пока это нецелесообразно.

Слово предоставляется бригадиру цеха подготовки составов **Б. А. Ивановскому:**

— Давайте вернемся к школе. После восьмого класса начинается деление: перспективный, неперспективный, вуз или ПТУ. Один такой «неперспективный» бросил школу и пришел к нам в цех. Взяли мы его к себе работать. Учебу он продолжил в вечерней школе. Так я хочу сказать о больших трудностях, которые надо преодолеть, чтобы принять несовершеннолетних на производство. Парню, которого мы подготовили, исполнилось 18 лет. Он привел своих друзей-однокурсников. Мы их тоже взяли: мы знаем, что они будут работать, придут к нам и после армии.

Раньше такая система была: закрепляли молодых к кадровым рабочим. Но наставнику тоже работать надо. Сейчас ему ни поощрения, ни материальной помощи нет. Нам, рабочим, некогда заниматься с выпускниками ПТУ — текущая заедает, черствость... Приходят молодые, ищут профессию. Мы почему-то не хотим их понять, повернуться к ним. Вот эту черствость хочется сломать... Давайте не бояться брать семнадцатилетних ребят, из них можно воспитать хорошие кадры.

На трибуне сталевар второго мартеновского цеха **В. И. Наумов:**

— Если в колхозе отец берет сына в поле, то сын идет по стопам отца. А как сталевару сделать сына сталеваром? Чтобы провести сына на комбинат, я должен в отдел кадров бежать, о пропуске хлопотать... А почему нельзя сына по отцовскому пропуску провести: показать, где папа работает. Для ребенка-то это интересно! После этого он может и по стопам отца пойти... По-моему, надо с детства привлекать сына к этому. И второе: мы не видим ничего для династии. Ну как привлечь своих братьев, сестер? Вот сейчас в нашем цехе работают три брата и сестра, за «династию» никаких благ не получаем. Хотя в том году на центральном стадионе говорили: «Вот династия Наумовых выступает!».

Дежурства... Нас сейчас подневольно гонят в свои подшефные микрорайоны, а кого мы там знаем, в этих микрорайонах? Или я буду дежурить в своем микрорайоне, где я вижу, куда сын с друзьями пошел, где подноготную каждого знаем... По-моему, принимали такое постановление в том году на парткоме — дежурить по месту жительства, — так надо его проводить в жизнь!

Затем слово попросил секретаря комитета ВЛКСМ ЖДТ **В. Лукьянов:**

— Я в одном согласен с Величкиным, — начал Вадим, — руководитель играет большую роль в своем подразделении. Мне непонятно, почему предыдущие ораторы ничего не говорили о комсомоле. По-моему, комсомол должен быть застрельщиком в работе с молодежью. Но как же у нас складываются отношения в комсомоле? Я бы об этом хотел сказать.

Вообще, тема эта оказалась довольно-таки секретной. На совещании комсомольского актива сказать по ней до конца мне не дали, газета «Магнитогорский металл» публиковать не собирается то, что там было сказано. Редактор коммунист Чередниченко говорит о том, что прошло слишком много времени с 22 февраля и теперь, мол, публиковать не стоит...

О проблеме, которая стоит давно и обостряется: я имею в виду взаимоотношения комсомольских секретарей и комитета ВЛКСМ ММК. Взаимоотношения должны быть, как у единомышленников, борцов за одно дело — за интересы молодежи. На деле мы разбиваемся на два лагеря. Секретари получают в комитете ВЛКСМ ММК взыскания. Не хочу сказать, что ими обвешаны с ног до головы все секретари. Нет конкретной практической помощи комитета комсомола ММК, практикуются заслушивания. Контроль, конечно, нужен, как и конкретная помощь. Виктор Мироненко сказал на XX съезде ВЛКСМ о необходимости работы с комсомольскими кадрами, которых выбирают сами комсомольцы. Обязанности комсомольских комитетов — научить их работать. А как учат работать нас? Сегодня ни один секретарь производства не может полноценно заменить, к примеру, секретаря комитета ВЛКСМ ММК. Это в корне неправильно. Не всякий работник аппарата сможет полноценно его заменить. Это большая недоработка комитета. Как заставить работать неосвобожденного заместителя — этот вопрос сложный. Ведь комсомольского работника заставить проще. На своих производствах работают кто как может. Целенаправленной подготовки заместителей секретарей нет.

Почему-то у комитета ВЛКСМ ММК проблемы свои, у секретарей — свои. Комитет нам заявляет, что из-за недоработок мы мешаем им заниматься интересными делами. Дела, понятно, могут быть и интересными, но непонятно одно: как можно «заниматься интересными делами», не разрешив всех проблем в первичных комсомольских организациях?

Вообще, комитет комсомола ММК, по-моему, неработоспособен потому, что конкретные поручения имеют только работники аппарата, остальные члены комитета ни за что не отвечают.

Нельзя подменять воспитательную работу деньгами. По-моему, мы стали забывать, как работали, когда не имели своего счета, а деньги были в райкоме. Если кто-то на производстве пытается тратить заработанные деньги по своему усмотрению, а комитет ВЛКСМ ММК считает это неправильным, то это у нас называется «купеческими, барскими замашками».

Взаимоотношения комитета комсомола ММК с парткомом представляются смутно. Нас, секретарей производства, воспитывают, что решать надо все самим, без помощи комитета ВЛКСМ ММК и парткома. Конечно, решать самим надо, но если не получается, не грех попросить старших товарищей помочь. У нас в ЖДТ такая система отлажена: проводятся совместные совещания, те вопросы, которые не могу решить я как комсомольский секретарь, решаем вместе с партийным. По-моему, таким взаимодействием и должно быть.

Аппарат комитета ВЛКСМ ММК работает на свой авторитет, а не на решение молодежных проблем. Вообще надо сказать, что комсо-