

## Читатель — газета — читатель

Редакция продолжает публикацию читательских писем по мере их поступления и работу над теми из них, которые пока не нашли своего места на нашей тематической странице «Читатель—газета—читатель».

### Читатель предлагает

В вечерней средней сменной школе № 1 обучается 700 учащихся — прежде всего молодые рабочие ММК, ММЗ, МКЗ, треста «Магнитострой». Около 35 процентов учащихся — работники ММК, изъявившие желание учиться, закончить школу и получить среднее образование, которое даст возможность в дальнейшем продолжить обучение в техникумах, институтах, повысить свою рабочую квалификацию — стать хорошим пополнением рабочего класса.

## Молодые рабочие и школа

В необходимости получения рабочими среднего образования, а также в продолжении ими обучения должны быть заинтересованы и школа, и производство, и государство в целом. Провозглашенная добровольность в обучении молодежи еще не означает, что мы не должны заниматься ее воспитанием и обучением. Ведь потерянные годы не вернуть и не наверстать, нельзя их бездарно, бессмысленно растрачивать.

Конечно, каждый рабочий, идя учиться, ставит перед собой определенную цель, намечает перспективу. И для успешного обучения важное значение имеет психологический настрой, необходима определенная сила воли заставить себя дойти до конца рабочей смены и идти в вечернюю школу и заниматься 4—5 часов утром или вечером. Для учащейся рабочей молодежи нужен и соответствующий микроклимат в трудовом коллективе, а это, к сожалению, не всегда имеет место.

Так, слесарь ЦРМО № 1 В. Ковешников неплохо за-

### Читатель спрашивает

## Для пользы дела

Уважаемая редакция!

Под рубрикой «Отвечают специалисты» хочу получить ответ на мою заметку.

Сталелитейное отделение фасонно-литейного цеха производит и поставляет пробки для цеха подготовки составов. Для начальников смен нашего цеха это представляет определенную трудность. Первоначальная операция погрузки пробок ЦПС в коробку производится мостовым краном № 9. Для этого приходится выбирать «окно» в смене, угонять другие краны в другие пролеты.

Уже несколько лет предлагалось для выполнения этой операции установить панель для работы электромагнитом на мостовом кране № 15. Этот кран удобно стоит над кокильными машинами. В течение смены можно ритмично отгружать пробки в коробку, не мешая работе других пролетов.

Обращался за помощью к главному механику А. А. Гостеву в оборудовании крана № 15 панелью для работы электромагнитом. Прошу секретаря парткома УГМ Ю. Ф. Сычева проконтролировать нашу просьбу, так как фасонно-литейный цех своими силами выполнить эту работу не сможет.

Отгрузка пробок в адрес ЦПС находится под постоянным контролем производственного отдела и директора ММК.

**И. САДЫКОВ,**  
сталевар фасонно-литейного цеха.

кончил 9 классов, два месяца учился в 10-м в 1988—89 учебном году, а затем бросил школу. Аналогичный случай произошел и с рабочим рудника О. Некрасовым. Пришел он в 9-й класс, говорил о том, что бригада предоставит ему день по справке школы на учебу. Но, работая на установке водителем, он возвращается со смены поздно и не имеет возможности учиться. Это не значит, что он должен уйти на другую работу, но все же, наверное, можно было этот вопрос решить в пользу и производства, и школы.

Не посещает школу газосварщик АТЦ А. Новоточин, К. Калыка с ПВЭС и другие. Они будут отчислены за непосещаемость и неуспеваемость. А бросив школу, чем они займутся, как используют свой досуг — это ни-

кого не волнует. Но нельзя быть равнодушными. Конечно, есть и положительные примеры, когда рабочие ММК успешно сочетают работу и учебу. Это В. Попов из копрового цеха № 1, Е. Збаражский из механического цеха, И. Мусин из ЦРМО № 2 и многие другие.

Хорошая работа молодых, интеллектуальное развитие личности — это делает честь любому предприятию, учреждению. Но не всегда это правильно понимают даже руководители. А скорее всего — не считают нужным заниматься этими вопросами, есть у них и более важные, на первый взгляд, работы — производственные. Так чаще всего и бывает, что о человеке-то мы забываем. Но не всегда же молодые рабочие, не имеющие высокой квалификации, будут работать лопатой и киркой. Возможно, что эти рабочие и не снижают общего профессионального уровня, многие из них наверняка неплохо работают. Но ведь личность должна совершенствоваться!



**В. БАБАЛУЕВ,**  
директор вечерне-сменной средней школы.

Шестнадцать лет прошло с тех пор, когда Василий Петрович ТЕМНИКОВ впервые переступил порог листопрокатного цеха. Начиная учеником, а сейчас Темников — один из лучших рабочих ЛПЦ, неоднократно победитель цехового соревнования. Он награжден медалью «За трудовое отличие».

**НА СНИМКЕ:** старший оператор главного поста ЛПЦ В. П. Темников.

Фото М. Васильева.

### Читатель продолжает разговор

В «Магнитогорском металле» от 2 марта прочитал заметку «От основ права до информатики». Она, напомню, посвящена курсам подготовки специалистов резерва руководящих кадров и оставляет радужное впечатление: наконец-то у нас начали готовить кадры по-настоящему! На деле все обстоит гораздо хуже.

Вместе с группой механиков я прошел эти курсы в конце 1988 — начале 1989 года. Нас было 15 человек — от 23 до 36 лет. Уровень занятий этой разницы в возрасте не учитывал. Поэтому в теоретической части учеба резерва больше походила на курсы бригадиров. Целую неделю нас водили по прокатному переделу. Мне это было неинтересно: я же не про-

катчик!

какого не волнует. Но нельзя быть равнодушными. Конечно, есть и положительные примеры, когда рабочие ММК успешно сочетают работу и учебу. Это В. Попов из копрового цеха № 1, Е. Збаражский из ме-

ханического цеха, И. Мусин из ЦРМО № 2 и многие другие.

Хорошая работа молодых, интеллектуальное развитие личности — это делает честь любому предприятию, учреждению. Но не всегда это правильно понимают даже руководители. А скорее всего — не считают нужным заниматься этими вопросами, есть у них и более важные, на первый взгляд, работы — производственные. Так чаще всего и бывает, что о человеке-то мы забываем. Но не всегда же молодые рабочие, не имеющие высокой квалификации, будут работать лопатой и киркой. Возможно, что эти рабочие и не снижают общего профессионального уровня, многие из них наверняка неплохо работают. Но ведь личность должна совершенствоваться!

### Читатель критикует

В № 20 «Магнитогорского металла» опубликован материал В. Снежко «Сделайте выбор...» В нем были приведены отзывы работников гуммировочной мастерской листопрокатного цеха № 3, о прошедших 8 февраля выборах мастера. Немного позже в редакцию поступили два письма.

## По закону „вечной мерзлоты“

Уважаемая редакция!

Мы, работники листопрокатного цеха № 3, удивлены и одновременно возмущены статьей вашего корреспондента В. Снежко «Сделайте выбор...» от 14 февраля 1989 года.

В этой статье Р. Р. Низамутдинов выставлен этапный простачком, глумлюсь, который в одном из пунктов своей предвыборной программы предложил, якобы, «на крыше гуммировочной мастерской разбить оранжерею и продавать цветы». Хотя, на наш взгляд, цветы в мастерской, в цехе, на любом предприятии оказывали бы только положительное влияние на здоровье и настроение трудящихся. От этого только повысится производительность труда.

Р. Р. Низамутдинова мы знаем как грамотного, толкового

Редактору газеты «Магнитогорский металл» Ю. С. Черединычу.

Мы, присутствовавшие на выборах мастера гуммировочной мастерской ЛПЦ № 3 8 февраля 1989 года, заявляем, что в статье корреспондента вашей газеты В. Снежко «Сделайте выбор...» произведена подтасовка фактов.

То, что было заявлено в программе Р. Р. Низамутдинова, а именно: внедрение арендного подряда, ликвидация ручного труда, приписано К. В. Яковле-

специалиста. О его профессионализме говорят сами за себя десятки рационализаторских предложений. Им разработана тиристорная схема сварочной машины на агрегате непрерывного отжига, которая до сих пор работает безупречно. При его участии произведена реконструкция электропривода АЭО-3.

Второй кандидат на должность мастера гуммировочной мастерской инженер А. М. Сафронов также показан не в лучшем свете, человеком, «не имеющим мысли, созвучных рабочим». А если бы В. Снежко присутствовал на выборах, то узнал бы причину, из-за которой Сафронов взял самоотвод. Дело в том, что, столкнувшись с бюрократическими заслонами при организации конкурсов, А. М. Сафронов не решился что-либо обещать рабочим.

об «электронике» и «цветной галерее на крыше», «продаже цветов» Низамутдиновым не упоминалось.

А. В. Сафронов объяснил снятие своей кандидатуры тем, что, столкнувшись с бюрократическими проволочками, он не решился что-либо обещать работникам гуммировочной мастерской.

Заявляем также, что корреспондент В. Снежко на выборах не присутствовал. Материал для статьи взят только из бесед с рабочими гуммировочной мастер-

Третьим кандидатом был В. Ф. Мищенко. И он предложил тоже четкую и вполне реальную программу.

Отстаивая кандидатуру одного из претендентов, не надо оскорблять и унижать других. Поэтому мы требуем, чтобы наше письмо было опубликовано и газета в своих страницах принесла извинения Р. Р. Низамутдинову, А. М. Сафронову и В. Ф. Мищенко.

Самое главное сегодня, на наш взгляд, когда по всей стране идет процесс обновления, гласности, демократизации, необходимо работникам п е ч а т и подходить к своей работе со всей ответственностью, а редакции необходимо дать принципиальную оценку действиям В. Снежко.

26 подписей.

Мнением представителей общественных организаций В. Снежко не заинтересовался. А сделать это следовало бы, так как гуммировочная мастерская является одним из подразделений нашего цеха и от того, как она работает и кто ею руководит, в немалой степени зависит успешная работа цеха.

Просим на страницах вашей газеты дать обнародование статье «Сделайте выбор...»

А. КАРПОВ, В. ПЬЯНИКОВ.

Признаюсь, топ обоих писем несколько покорибил меня. Столь безапелляционное требование извиниться и дать опровержение было неожиданным. Казалось бы, эпоха однозначных мнений и истины в конечной инстанции безвозвратно канула в прошлое. Но вдруг оказывается, как мамонт в вечной мерзлоте, несмотря на условия социалистического плюрализма, еще сохранились организованные общественные осуждения и категорическая нетерпимость к чужому мнению.

Выдвинутые в нисьях обвинения достаточно серьезные. Давайте разберемся. Принцип выборности руководителей всех без исключения рангов установлен законом.

Во-первых, выборы обязательно подразумевают борьбу, в ходе которой ставится цель из нескольких кандидатов выбрать одного. А выбор всегда подразумевает предпочтение одного другим. А потому обвинение в том, что я сознательно мазал черной краской одних, чтобы обелить другого, просто абсурдно. Почему победителем оказался именно мастер прокатного отделения цеха К. В. Яковлев?

На этот вопрос мне подробно ответили после выборов работники «гуммировки». Их мнение и приведено в публикации.

Мне в Р. Р. Низамутдинове нравится его мечта о цветах, не симпатичен самоот-

вод А. М. Сафронова. Если уж он отказался от борьбы с бюрократами, как пишут авторы письма, то сможет ли он, став руководителем, достойно защитить интересы коллектива мастерской?

Во-вторых, остается загадкой: почему же мысли рабочих вызвали такую бурю чувств, судя по удивлению и возмущению авторов писем? Почему они оказались неожиданными и не были высказаны ими в ходе собрания? Это наводит на мысль о том, что на выборах не все было в порядке с демократией. Кстати, по словам председателя ЛПЦ № 3 Ю. Н. Мелентьева, на совете трудового коллектива не обсуждались кандидатуры претендентов. Ни на одном из заседаний СТК не рассматривался вопрос подготовки и организации выборов. Самоустранился совет и от их проведения. В результате кроме К. В. Яковлева остальные кандидатуры были восприняты как попытка администрации оказать давление на коллектив. Поэтому мнение рабочих о том, кто достоин стать во главе мастерской, оказалось противоположным мнению общественных организаций.

Ситуация довольно сложная. Но выход видится один — поверить тому, что говорят рабочие. Не осуждать их, а прислушаться к мнению коллектива мастерской. Потому что, если хочешь, чтобы признали твое право

свое собственное мнение, надо признать это право и за другими.

В заключение позволю себе цитату из письма: «Самое главное, на наш взгляд, когда по всей стране идет процесс обновления, гласности, демократизации, необходимо подходить к работе со всей ответственностью...» Это сказано о работе газетчиков и, в частности, в мой адрес. И сказано правильно: надо. Потому и сделана заметка на основе высказываний рабочих.

«Гуммировке» предстоит еще отстаивать своего избранника. Несмотря на решение коллектива участка, начальник цеха А. И. Добровиков пока не спешит утвердить К. В. Яковлева в должности, которую доверил ему рабочие. Этим счетчас озабочены в коллективе гуммировочной мастерской.

Отстоять свое право на собственное мнение будет нелегко. Судя по письмам, маленкому коллективу мастерской противостоят немалые силы из «вечной мерзлоты», о которой говорилось в начале. В выборе методов борьбы они неразборчивы. Из двадцати шести человек бригады электриков, подписавших первое письмо, на выборном собрании присутствовало лишь несколько. Но, судя по подписям, ни у кого не дрогнула рука подписать то, чего они сами не видели.

**В. СНЕЖКО.**

## Каких ожидать результатов?

Гораздо полезнее для меня было общение с механиками цехов и руководителями. Интересно поучиться у более опытных «технологов» общения с людьми, системе работы с кадрами. Очень много я узнал ценного из рассказов А. П. Лыгалова, референта директора Ужгородского машиностроительного завода. Там практикуются ежемесячные встречи рабочих с главными специалистами и директором. Смысл встреч — решение актуальных проблем, социальных и технических. В результате повышается производительность труда рабо-

чих, укрепляется дисциплина, расширяется кругозор. Люди чувствуют себя на производстве хозяевами.

К сожалению, не получилась у нас практическая стажировка в цехах. А этого нам очень не хватает.

Нынешняя учеба резерва главных механиков цехов в конце 1988 года была первой в своем роде. Через два—три года лучших из нас соберут снова, чтобы посмотреть первые результаты. По окончании курсов нам почему-то

не выдали соответствующих удостоверений. Каких же результатов тогда ожидают?

На мой взгляд, организация курсов не оправдала затрат на них: можно было сделать гораздо лучше. По-моему, такие курсы нужны для определенного состава кадров, например, мастеров. При их подготовке нужно учитывать уже наработанный профессиональный уровень.

**А. ДУК,**  
старший мастер огнеупорного производства.