



СПЛАВ

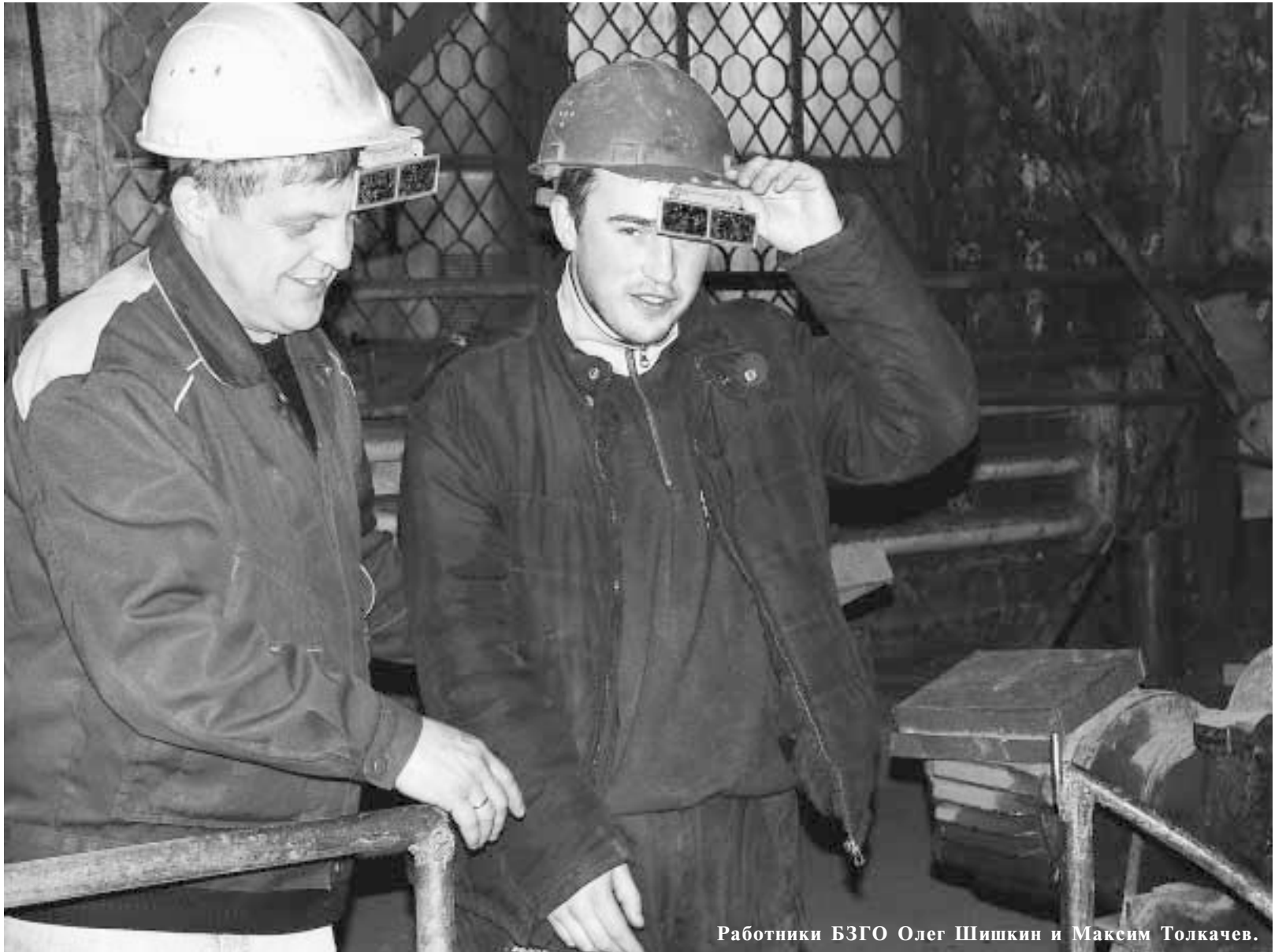
WWW.GMPR74.RU

№19(96) • 1-15 ОКТЯБРЯ 2009 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЧЕРЕЗ ТЕРНИИ - К КОЛДОГОВОРУ

На Бакальском заводе горного оборудования впервые за многие годы налажен и успешно развивается социальный диалог между работодателем и работниками. Свидетельство тому - принятый 7 октября в ходе прошедшей конференции трудового коллектива новый колдоговор. Сложный, тернистый путь пришлось пройти заводчанам, прежде чем сесть за стол переговоров. Наша газета в прошлом году писала о «двенадцати месяцах», проведенных профактивом БЗГО «в подполье»: профсоюз был неугоден тогдашнему руководству.



Работники БЗГО Олег Шишкин и Максим Толкачев.

В то время на предприятии в качестве альтернативы профсоюзу была создана общественная организация, ведавшая вопросами досуга трудящихся и подконтрольная администрации, а принятый в согласии с прежним руководством колдоговор после проведенной реструктуризации завода признали недействительным. В очень непростых условиях тогда пришлось дей-

ствовать специалистам областного комитета ГМПР, чтобы не дать умереть профсоюзной первичке.

Все изменилось лишь в октябре 2008-го года, когда произошла смена собственника БЗГО, а коллектив возглавил Вячеслав Драпеко. Он сразу пошел на контакт с профсоюзом, показал себя, как говорили профактивисты, «конструктивным и адекватным» соци-

альным партнером. Более того, новый руководитель вступил в ГМПР, объяснив это желанием быть ближе к коллективу. То же самое сделал и его заместитель Игорь Епанчинцев.

В начале нынешнего года на предприятии была создана комиссия по разработке и заключению колдоговора, наконец-то начались переговоры. И вот плодотворный итог - полноцен-

ный коллективный документ, который будет регулировать социально-трудовые отношения до 2011-го года. Сразу после конференции 7 октября Вячеслав Драпеко и председатель профкома Ирина Пантелеева обсудили достигнутые результаты.

«Договор рождался долго», - вспоминает директор. «Но в согласии», - добавляет профлидер. И это рождение - действи-

тельно серьезная веха в истории БЗГО.

- Мы неплохо прожили этот год, несмотря на то, что он был кризисным, - продолжает руководитель. - Убедились, что в состоянии конкурировать на рынке и даже делать продукцию на экспорт. Наши перспективные заказчики - предприятия Казахстана, Узбекистана, Монголии.

» стр. 4

Металлургические новости

МАГНИТКА В ЛИДЕРАХ

Группа ММК заняла второе место в составленном журналом «Эксперт-Урал» ежегодном рейтинге крупнейших экспортеров Урала и Западной Сибири за 2008 год.

В 2008 году Магнитогорский металлургический комбинат экспортировал металлопродукции на сумму 2 449 миллионов долларов. Это второй результат в списке 100 крупнейших экспортеров Урала и Западной Сибири. Продукция ММК в 2008 году отправлялась в 60 стран мира - это самый широкий географический охват среди всех предприятий, представленных в рейтинге.

Металлопродукция, производимая ОАО «ММК», по всем основным технико-экономическим параметрам в полной мере конкурентоспособна на рынках различных регионов мира. ММК не только занимает лидирующие позиции среди уральских экспортеров, но и неоднократно входил в список лучших российских экспортеров товаров и услуг, ежегодно определяемых Министерством экономического развития и торговли РФ.

У ЧЦЗ НОВЫЙ СОБСТВЕННИК

Губернатор Петр Сумин встретился с новым собственником Челябинского цинкового завода - гендиректором Уральской горно-металлургической компании Андреем Козицыным. Главу региона проинформировали, что сделка по продаже завода окончательно завершена и контрольный пакет акций теперь принадлежит УГМК и Русской медной компании.

«У нас нет сомнений по поводу нового собственника цинкового завода, - подчеркнул в беседе Петр Сумин. - Пришел талантливый, умный руководитель, крепкий хозяйственник, хорошо поварившийся в рыночных отношениях и приобретший значительный опыт, особенно за последний, кризисный, год».

В свою очередь Андрей Козицын отметил, что удовлетворен организацией производства и менеджментом на ЧЦЗ. В следующем году на заводе планируется произвести до 153 тысяч тонн цинка, то есть выйти на докризисный уровень. Практически весь произведенный металл сегодня остается на внутреннем российском рынке, его основными потребителями стали ММК и «Северсталь».

ЧМК ПОЛУЧИЛ СЕРТИФИКАТ КАЧЕСТВА

Челябинский металлургический комбинат прошел процедуру одобрения норвежского классификационного общества Det Norske Veritas (DNV) для производства стальных слитков.

Проведена проверка электросталеплавильного цеха, управления технического контроля, центральной аналитической лаборатории и центра качества и сертификации ЧМК. По результатам контроля выдан 4-годовой сертификат стандарта DNV о соответствии производства комбината нормам классификационного общества.

Det Norske Veritas - высокоавторитетный орган сертификации систем менеджмента качества предприятий и компаний, признанный во всем мире. Получение одобрения этой компании дает ЧМК дополнительные конкурентные преимущества как на внутреннем, так и на европейском рынке, что в дальнейшем позволит обеспечить стабильный сбыт продукции комбината и, соответственно, улучшение экономических показателей его работы.



ДОСТОЙНЫЙ ТРУД - ДОСТОЙНОЕ БУДУЩЕЕ!

Так звучит главный лозунг, заявленный в единой повестке дня массовых акций, которые прошли на предприятиях Южного Урала с 5 по 9 октября. Мероприятия проведены в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!», объявленного Международной конфедерацией профсоюзов.

В России продолжается финансово-экономический кризис. По-прежнему реальна угроза новых волн массовых сокращений работников, снижения заработной платы и уровня социальной защищенности, ухудшения условий труда. Поэтому, чтобы выразить поддержку и солидарность в борьбе с последствиями кризиса, исполком ФНПР и исполком Центрального совета ГМПР приняли решения об участии во Всемирном дне действий. Аналогичное постановление вынес президиум Федерации профсоюзов Челябинской области. 30 сентября решения этих органов поддержал президиум областного комитета ГМПР.

Металлурги и горняки Южного Урала воспользовались возможностью довести свои требования до общественности и властей: тысячи людей приняли участие в массовых акциях. С 5 по 9 октября на предприятиях горно-металлургического комплекса области прошли собрания трудовых коллективов, расширенные заседания профкомов, встречи с представителями работодателей. На повестку ставились наиболее злободневные вопросы и проблемы: рост заработной платы и повышение ее покупательной способности, обеспечение работников социальными гарантиями, нестандартная занятость, укрепление профсоюза.

Отдельно звучал вопрос поддержки профсоюзной стороны на предстоящих переговорах по заключению

Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу на 2010-й год. Областной комитет ГМПР сейчас проводит опрос в первичных организациях по выявлению позиции профсоюза в данном вопросе. Результаты опроса будут направлены в Центральный совет ГМПР. В поддержку ГМПР на всех горных и металлургических предприятиях области организован сбор подписей.

На Магнитогорском металлургическом комбинате прошли сменно-встречные собрания, в ходе которых проводилась разъяснительная работа по вопросам заключения ОТС, обсуждались темы заработной платы и дополнительных льгот металлургов Магнитки.

Слаженно прошли собрания в цехах Челябинского металлургического комбината. Кроме того, молодые профактивисты ЧМК организовали у проходных предприятия «информационный пикет» - раздачу листовок. Им помогли работники обкома. В листовках содержались сведения о прошедшем на предприятии совместном заседании по проверке выполнения колдоговора и призывы поддержать профсоюз на предстоящих переговорах по ОТС. Здесь же, у проходных, размещались стенды с дополнительной информацией о ГМПР.

Аналогичную акцию с участием активистов ЧМК провели работники областного комитета ГМПР 7 октября в Челябинске, у здания Учеб-

но-методического центра Федерации профсоюзов области. Здесь в рамках Всемирного дня действий состоялось расширенное заседание областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (подробнее о заседании - на стр. 1, 8 сегодняшнего номера). Каждый участник заседания перед его началом получил листов-



Активисты комбината «Магнит» 7 октября в Бакале.

ку, в которой областная организация ГМПР привлекала внимание органов власти, работодателей и общественности к самым проблемным на сегодня предприятиям горно-металлургического комплекса области - Тургорякскому рудоуправлению и специализированному тресту «Уралцветметгазоочистка».

Большой общегородской митинг по инициативе профкома Бакальского рудоуправления 7 октября состоялся в Бакале. В нем приняли участие несколько сотен человек - работники БРУ, Бакальского завода горного оборудования и других предприятий и организаций Бакала и ближайших поселков, а также - саткинского комбината «Магнит». Пригла-

шенные - руководство БРУ, представители местных органов власти, в том числе глава городского поселения Алексей Медведев. В повестку дня вошли вопросы, касающиеся зарплаты, социальных гарантий и прожиточного уровня горняков, особенно молодых. В отношении будущего ОТС озвучена необходимость найти «социально справедливый

компромисс», принято решение всецело поддержать представителей профсоюза. Собравшиеся также обсудили обострившиеся проблемы реорганизации системы здравоохранения, жилищно-коммунального комплекса. Требования участников отражены в принятой резолюции.

Активность и организованность отличала южноуральских металлургов и горняков в прошедших массовых акциях. Участвуя во Всемирном дне действий, они не только выразили свою позицию, но и продемонстрировали солидарность, единство и готовность до конца отстаивать свои права.

Алексей ЛАПТЕВ.

ЧЕРЕЗ ТЕРНИИ - К КОЛДОГОВОРУ

« стр. 3

Вячеслав Драпеко:
- Сегодня на заводе стоит задача достичь докризисных

Одна из льгот - стопроцентная оплата проезда заводчан, живущих в соседней Сатке и прилегающих к Бакалу поселках. Другой зна-

го оплачиваемого отпуска (3 дня) руководителям и специалистам, посещающим оперативные совещания перед началом рабочей смены. Председатель профкома вспоминает, что этот пункт приняли не сразу. Но не потому, что не могли договориться, а потому, что долго обсуждали. Потому что работали со всей серьезностью и обстоятельностью.

Вообще, весь договор отличается доскональной проработкой, отмечает начальник механосборочного цеха, работник БЗГО с 25-летним

стажем Сергей Пантелеев. Каждый пункт обговаривали до мелочей. Охвачены все важные вопросы, а по самым острым моментам, с учетом экономической обстановки, удачно найден компромисс. Такого взаимопонимания и взаимного продвижения давно не было. И то, что конференция прошла организованно, в дружеской атмосфере, продемонстрировало положительный настрой и удовлетворенность трудового коллектива, готовность работодателя к сотрудничеству и общий партнерский дух.

- Вот только третья сторона социального партнерства - правительство - могла бы помогать отечественной промышленности эффективнее, - сетует, подытоживая, директор Вячеслав Драпеко. Не «капельно-точечными», разовыми вливаниями, как сейчас, а более мощными потоками. И пожелание профсоюзу в этом смысле - активнее влиять на органы власти, определяющие социально-экономическую политику в стране.

Владимир ШИРОКОВ.

Конференция прошла в дружеской атмосфере, что продемонстрировало удовлетворенность коллектива и общий партнерский дух

объемов производства. Рассчитываем вскоре начать работать в две смены. В планах - модернизация оборудования. Отмечу, что в период кризиса нам удалось сохранить коллектив, льготы и гарантии работников. За это же время вырос фонд заработной платы - с 900 тысяч рублей до полутора миллионов. Сейчас в среднем по предприятию зарплата составляет 9 тысяч рублей. Хорошие экономические показатели отразились на содержании колдоговора: в нем закреплены льготы и гарантии, которые на заводе действуют недавно и которых не было в прежних коллективных документах.

чимый пункт - 8.3.1, о предоставлении дополнительно-



Работники БЗГО обсуждают колдоговор.

О КОНКУРСЕ УПОЛНОМОЧЕННЫХ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Президиум областного комитета ГМПР 30 сентября утвердил Положение о ежегодном смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Челябинской областной организации ГМПР».

Цели смотра-конкурса: повышение уровня профсоюзного контроля за обеспечением на производстве здоровых и безопасных условий труда; повышение активности уполномоченных в профилактике производственного травматизма и заболеваемости, пропаганде безопасных приемов труда; повышение активности уполномоченных в мероприятиях по улучшению условий труда на рабочих местах; распространение и внедрение передового опыта в практику работы профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда; систематическое подведение итогов работы уполномоченных в организации, обмен опытом, оценка оперативности и своевременности действий должностных лиц, направленных на устранение выявленных уполномоченными нарушений требований охраны труда; разработка и внедрение системы поощрений и материальной заинтересованности уполномоченных.

В конкурсе принимают участие уполномоченные (доверенные) лица по охране труда ГМПР, избранные в подразделениях предприятий, осуществляющие общественный контроль в соответствии с положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда ГМПР, утвержденным постановлением исполкома ЦС ГМПР №12-4 от 13.12.2006 г.

Смотр-конкурс проводится в два этапа. 1-й этап проводят выборные органы первичных профорганизаций. Они же принимают решение о выдвижении кандидатов на следующий этап. 2-й этап проводит обком, по 6 группам (до 1 апреля).

I группа: основные цехи численностью в цехе, где работает уполномоченный, от 500 и более работающих. **II и III группы:** основные цехи численностью 250-500 и до 250 работающих соответственно. **IV, V и VI группы:** отделы, вспомогательные и ремонтные цехи, соответственно от 150, до 150 и до 100 работающих.

Руководство смотром-конкурсом осуществляет комиссия по охране труда обкома.

Профкомы с учетом мнения цехкомов, работодателей, руководителей служб охраны труда подводят итоги работы уполномоченных, определяют кандидатов для участия во 2-м этапе смотра-конкурса за истекший год, принимают соответствующие постановления; не позднее 1-го марта следующего года за отчетным года представляют материалы в обком (таблицы показателей с пояснительными записками, отражающими результаты работы уполномоченных; основной показатель - наибольшая сумма набранных баллов).

Комиссия по охране труда обкома по предоставленным материалам подводит итоги конкурса в каждой группе, на их основе готовит материалы для президиума обкома. Президиум определяет победителей. Победителем может быть признан уполномоченный, не набравший максимума баллов, но добившийся наибольшей эффективности в работе за отчетный период. Решение о признании победителем принимается на основании совокупного анализа всех предоставленных материалов.

Для победителей и призеров предусматривается награждение Почетной грамотой обкома и премией: I группа, 1-е место - 8 тысяч рублей, 2-е место - 4 тысячи рублей; II группа, соответственно 7 тысяч и 3,5 тысячи рублей; III группа - 6 тысяч и 3 тысячи рублей; IV группа - 5 тысяч и 2,5 тысячи рублей; V группа - 4 тысячи и 2 тысячи рублей; VI группа - 3 тысячи и 1,5 тысячи рублей.

Портрет профлидера

РАБОТАТЬ С СЕРДЦЕМ НА ВСЕ СТО!

В июне этого года в коллективе ЗАО «Строительный комплекс» - дочернего предприятия Магнитогорского металлургического комбината - сменился профлидер. Председателем профкома стал 31-летний Борис Карандашов - активный, энергичный и, несмотря на свой возраст, авторитетный работник. Примечательно, что незадолго до этого он окончил в составе первой группы Школы молодого профлидера при обкоме ГМПР. И то, чему он обучился, оказалось очень кстати на новой профсоюзной должности, как, впрочем, и все предыдущие его успехи.



✓ *Всегда говорить что думаешь
и думать что говоришь*

В ГМПР Борис вступил рано, еще когда учился в электротехническом лицее в Магнитогорске. Правда, «осознания того, что профсоюз - это организация по защите работников и что это сила, поначалу у меня не было», - вспоминает он. Но зато тогда уже довелось познакомиться с общественной работой - в качестве старосты группы.

Следующая веха - военная служба. Борис придает ей особое значение:

- В один и тот же день, утром я защищал диплом в лицее а вечером ушел в армию. Служил в Ракетных войсках стратегического назначения. Армия научила дисциплине, порядку во всем, но в первую очередь - ответственности за людей и за свои поступки.

Демобилизовавшись, в 2001-м году он пришел на ММК. Попасть на комбинат оказалось нелегко, говорит металлург, но «я понял: не может устроиться

тот, кто не хочет». Его приняли в управление главного энергетика машинистом котлов на ТЭЦ. А осенью того же года зачислили в горно-металлургический университет, и вновь - благодаря проявленной им настойчивости и целеустремленности. По требованиям университета набора, объявленного комбинатом, молодой работник не подходил. Но он все же пошел к декану и добился своего. И его красный лицейский диплом, полученный перед армией, сослужил отличную службу.

- Группа в университете подобралась хорошая, - отмечает Борис, - все пришли за знаниями, а не только за корочками. В учебу я окунулся с головой. Через полгода меня избрали старостой. И я свою работу выполнял на все сто.

Исполнительный и аккуратный - так отзывались о молодом работнике на производстве. После окончания учебы

специалистом по работе с молодежью и одновременно - председателем цехового совета молодых специалистов, заместителем председателя цехкома. С этого момента началась его работа в профсоюзе. По рекомендации Олега Обухова, возглавлявшего тогда молодежный и спортивный отдел профкома ММК, Карандашова направили в Школу молодого профсоюзного лидера, организованную обкомом ГМПР.

Школа стала отдельной ве-

не только сплотить, но и ценить людей, особенно за честность и открытость.

В своих жизненных принципах он как личность и лидер конкретен и тверд. «Если что-то делать, то делать на все сто, и делать со всей душой и сердцем. Всегда говорить то, что думаю, но и думать что говорю», - вот кредо Бориса Карандашова. Понятно и убедительно. Таковы его взгляды и на профсоюз в целом. Вот основы эффективной деятельности современных профсоюзов в его понимании:

- Консолидированность действий, открытость в финансах и участие как можно большего числа профактивистов в политических выборах - для принятия тех законов и правил, которые бы защищали рядовых членов профсоюза. А это возможно только при ясном понимании каждого своей значимости и ценности для общего дела. Важно пробовать менять сложившуюся ситуацию и мнение рядовых членов, чтобы не возникали вопросы, для чего работнику нужен профсоюз, а профсоюз - работнику. Это основа для будущего, на котором и надо строить то хорошее, к чему мы все стремимся.

Владимир ШИРОКОВ.

НАРОДНЫЙ РЕЦЕПТ ОТ ТРУБОПРОКАТЧИКОВ

Субботним сентябрьским вечером семьи металлургов собрались в столовой заводоуправления Челябинского трубопрокатного завода. Поводом стал праздник «Народный рецепт». Компания «КорпусГрупп» совместно с профсоюзным комитетом решила провести конкурс с таким названием для работников ЧТПЗ.



Планировали конкурс, а получился праздник! Настроение создавал и украшенный воздушными шариками просторный зал столовой заводоуправления, и необыкновенно оформленные столы, и запахи вкуснейших блюд, встречавшие гостей еще у входа в здание, и предпраздничное волнение участников конкурса.

Заявки на участие подали пять команд: «Горячий шоколад» - группа протокольного отдела заводоуправления, «Витаминки» - из службы охраны природы, «Атас» - сборная 1-го и 6-го цехов, «Искушение вкусом» - команда планового отдела заводоуправления, «Заводские повара» - представители комиссии по работе с молодежью профсоюзного комитета.

Участники подготовились основательно: девизы изложили в изящных поэтических формах, а

«Витаминки» и «Искушение вкусом» умудрились зарифмовать даже рецепты приготовленных ими к конкурсу блюд. Салаты и десерт, выпечка и напитки, предложенные командами, были так необычайно оформлены, что оставалось только удивляться, как не дрогнула рука у жюри, ведь им необходимо было оценить не только оформление, но и вкусовые качества аппетитных композиций.

В конкурсе «Кулинарная эстафета» соперники выясняли, кто быстрее умеет лепить пельмени, чистить картошку и апельсины. Плановики, «искусственные вкусом», справились с заданием быстрее остальных. А вот представители молодежной комиссии профкома работали с таким оптимизмом и задором, что даже невысокое, занятое по итогам конкурса место не омрачило их настроения.

Особо порадовали болельщиков именно «Заводские повара». Ребята из этой исключительно мужской бригады подошли к следующему кулинарному состязанию творчески и с юмором, по-кавээновски. Свои бананово-шоколадные кексы они назвали «Оператор завалочной машины в мартеновском цехе». «Потому что такие же загорелые с одной стороны», - объяснили кулинары. Эти кексы признаны лучшими в номинации за лучшую выпечку «Мечта обжоры».

А призы в номинациях «Королевское блюдо» за лучший мясной салат, «Вкуснее не бывает» за овощной салат, «Пальчики оближешь» за самый вкусный десерт и «Божественный напиток» поделили между собой остальные команды-участницы.

Домой и конкурсанты, и болельщики ушли с подарками от компании «КорпусГрупп» и самыми яркими впечатлениями о теплом семейном празднике. Особую радость конкурс вызвал у детей, ведь в этот день они смогли вдоволь накричаться, поддерживая команды, наестся вкусных десертов, поучаствовать в веселых конкурсах и, конечно, почувствовать себя на этом веселом празднике одной большой семьей.

Директор компании «КорпусГрупп» Александр Аверьянов пообещал, что такие мероприятия станут доброй традицией заводчан. А блюда победителей конкурса с обязательным указанием имен авторов народных рецептов уже со следующего месяца будут включены в меню заводских столовых.

Ирина СОБОЛЕВА,
профком ОАО «ЧТПЗ».

НАГРАДЫ - ЛУЧШИМ

ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», ОАО «Комбинат «Магнетит» и ОАО «Челябгипромет» признаны победителями областного конкурса «Коллективный договор - основа защиты социально-трудовых прав работников». Дипломы представителям этих предприятий, отмеченных вместе с другими номинантами, были вручены 7 октября на расширенном заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Областной комитет ГМПР поздравляет победителей с заслуженными наградами.

На снимке справа: представители «Магнетита» - зам. гендиректора И. Игнатов и председатель профкома В. Вершинин.



ПОЗДРАВЛЯЕМ!

19 октября председатель профсоюзного комитета ОАО «Златоустовский металлургический завод» Марат Сагитович Сафиев отметил 50-летний юбилей.

Почти 30 лет связывают Марата Сагитовича со Златоустовским металлургическим заводом. И в течение всего этого времени он активно участвовал в общественной жизни коллектива. Работал в комсомоле. А с 2003-го года настойчиво и успешно защищает социально-трудовые права и интересы металлургов на посту председателя комитета первичной профсоюзной организации ЗМЗ - одной из крупных в области.

Высокий профессионализм, компетентность и принципиальность Марата Сагитовича нашли признание у златоустовцев, избравших его депутатом городского собрания.

В день юбилея от всей души желаем вам, уважаемый Марат Сагитович, крепкого здоровья, неиссякаемой энергии, успехов в профсоюзной и депутатской деятельности, благополучия и большого человеческого счастья!

Областной комитет ГМПР.





МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА СЕГОДНЯ

Obkom@gmpr74.ru
Forum.gmpr74.ru



Школа молодого профлидера

ОБЩЕНИЕ, ЗНАНИЯ И ЗАРЯД ЭМОЦИЯМИ

В субботу и воскресенье, 26-27 сентября, в Учебно-методическом центре Федерации профсоюзов области прошел первый этап занятий в Школе молодого профлидера: к учебе приступила вторая группа молодых активистов областной организации ГМПР - учащихся сезона 2009-2010 года.

Группу составили 35 человек - представители 21 первички, в том числе ОАО «Уральская сталь» из г. Новотроицка Оренбургской области. Ведущие - преподаватели УМЦ Светлана Корепанова и Татьяна Поздеева, специалисты областного комитета ГМПР Владимир Ревенку и Владимир Нечаев. Они рассказали собравшимся об истории и основах профсоюзного движения, структуре и уставной деятельности профсоюза (на примере ГМПР), мотивации профчленства.

В работе семинара принял участие председатель обкома ГМПР Юрий Горанов. Вот что он говорит о задачах и планах, связанных со Школой:

- Сегодня в ГМПР достаточно активной молодежи, которая уже проявила себя. Нужно помочь ей продвигаться в профсоюзной карьере. Ведь профсоюз позволяет молодому человеку реализовать себя, свои амбиции, найти свое место в общественной системе, создаст условия для роста. И Школа содействует этому. Мы относимся к ребятам, с которыми работаем, уже не как к активистам, а как к претендентам на

выборные должности; это кадровый потенциал ГМПР. Формируя группу, мы старались охватить все предприятия, в том



числе не крупные первичные организации, которые не могут сами систематически проводить обучение. Задача - создать для участников экспериментальную площадку, условия для сравнения, обмена опытом. Планируем опробовать все учебные новации, в том числе зарубежные, с обязательной обратной связью.

Организаторы семинара с самого начала сделали упор на активные формы обучения - дискуссионный клуб, диспут, работу

в группах. Последняя форма включала разработку и защиту коллективных проектов решения общепрофсоюзных проблем, создание психологического портрета профлидера. Для лучшего усвоения материала и качественной подготовки к следующему этапу все получили задания на дом.

Несмотря на то, что оба дня занятия продолжались с утра до вечера и что для этого были отведены выходные дни, многие участники жаловались на недостаток учебного времени, особенно на практику и общение. Это показала обратная связь - устные высказывания и проведенное анкетирование. Все учились с интересом и удовольствием. Все получили эмоциональный заряд на ближайшее будущее, до следующих занятий.



ИЗЛУЧАЮЩИЕ ПОЗИТИВ... ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ:

Наталья Бронникова, ЧМК:

- Очень интересно было со всеми познакомиться, узнать, какова ситуация на других предприятиях. Оказалось, у многих схожие проблемы. Но решаются они по-разному. Ребята - очень активные, интересные, излучающие позитив! Понравилась работа над проектами в группах. Запомнились интересные психологические методики, использованные преподавателями УМЦ. Мы пообщались с ребятами из «Интерсвязи», которые в непростых условиях создавали профсоюзную первичку. Обсудили, какие солидарные действия можно организовать в поддержку связей. Таким образом, с первого дня в обучении были и теория, и практика. С нетерпением жду следующего занятия.

Владимир Старостенко, «НИИ Металлургии» (Челябинск):

- Почерпнул много полезного в ходе занятий и общения. Хорошая организация, благоприятная атмосфера - настаивает на разговор. Я не являюсь членом ГМПР. Но после прошедшего семинара появилось желание вступить. Потому что убедился: такая организация нужна, и каждый вступающий делает ее сильнее. Жаль только, что не все это понимают и не все верят в

профсоюз, как, например, у нас на предприятии.

Тимур Изильев, Уфалейский завод металлургического машиностроения:

- Я ехал на этот семинар без особых ожиданий. Думал, будет стандартная лекция - монотонная, скучная. До этого шесть лет учился в сельскохозяйственной академии и устал от лекций. Но то, что оказалось, меня просто шокировало. Живое общение, динамичный диалог - все понятно, все интересно! Я в профсоюзе всего полтора месяца, а тут сразу такой мозговой шторм! Когда мы с Сашей Садыревым, тоже участником Школы из «Уфалейника», возвращались домой, всю дорогу говорили о семинаре, о поднятых проблемах. И сейчас созваниваемся, обсуждаем, думаем над решениями. В общем, здорово!

Роман Кодратенко, зампреда профкома ОАО «Уральская сталь», председатель молодежной комиссии Оренбургского обкома ГМПР:

- В первую очередь отмечаю ощущение психологического комфорта, которое я испытал на занятиях. Далее - доступность информации, понятность, ненавязчивые формы подачи. Высокий уровень организации мероприятия. Участники отличались друг от друга профсоюзным опытом, что позволило создать плодотворную связку - багаж знаний плюс свежие идеи. Работа в группах, нацелившая ребят на самостоятельный поиск, помогла сплотиться. Важно, что продолжать учиться они будут в той же команде. Я считаю, что такой метод оправдан: обучение становится последовательным, системным. А то, что занятия ведутся в несколько этапов, позволяет наработать опыт, закрепить теорию. У нас, в Оренбургской организации ГМПР молодежь тоже обучается - в рамках школы профактива. Но эти семинары - разовые, и опыт челябинцев в этом смысле для нас очень полезен.

Владимир ШИРОКОВ.

ВСЕ ПРОБЛЕМЫ МОЖНО РЕШИТЬ!

В Магнитогорске, на базе отдыха «Абзаково» 3-4 октября прошел информационный семинар для полномочных представителей молодежи ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» и его дочерних обществ. Организатор - Союз молодых металлургов (СММ).



Собравшиеся обсудили роль молодежных организаций предприятий металлургической отрасли в общественно-политической жизни города. Для

участия в семинаре и передачи опыта работы молодежных комиссий по реализации программ социальной адаптации молодых работников горно-

металлургической отрасли были приглашены специалисты областного комитета ГМПР Владимир Ревенку, Владимир Нечаев, заместитель председателя профкома ОАО «Челябинский трубопрокатный завод», председатель молодежной комиссии профкома Михаил Гризодуб.

Программа семинара была насыщенной и плодотворной. Открыл его председатель СММ Егор Кожаев. Далее выступил председатель Магнитогорского городского собрания депутатов Александр Морозов. Он подчеркнул значимость формирования у работающей молодежи общественно-политической позиции, рассказал о перспективах общественного-политического развития молодежных организаций Магнитогорска и поделился своим видением этого вопро-

са. С общей обстановкой на ММК, социально-экономическим положением на предприятии и в отрасли ознакомил председатель профсоюзного комитета ОАО «ММК» Александр Дерунов. Основные механизмы и правила проведения политических выборов на основе отечественного и зарубежного опыта раскрыл заместитель начальника управления информации и общественных связей ОАО «ММК» Сергей Обертас.

Далее работу продолжили приглашенные специалисты профсоюза. Они обсудили с участниками основные функции и направления работы СММ и комиссий по работе с молодежью при профкомах. Затем внимание было переключено на проблемы молодежи на предприятии. Выявив четыре основных проблемы (зара-

ботная плата, жилье, карьерный рост, взаимопонимание со стороны руководства), ведущие предложили присутствующим разделить на группы. Каждая из групп попыталась найти решение одной из проблем с помощью действующей на предприятии молодежной организации.

На следующий день ребята представили свои проекты. Для всех стало открытием, что решение проблем лежит на поверхности. Для этого нужно только преодолеть свою пассивность и владеть информацией.

Чтобы определить вектор, в котором необходимо двигаться молодежи в работе по реализации программ социальной адаптации в ОАО «ММК», участникам предложили разработать план действий. Цель - активизация молодежи. За-

дание было разграничено - учитывалась разная численность предприятий (до 1000 и свыше 1000 работников).

По окончании семинара ребята поделились своими впечатлениями. Они активно высказались о новых формах работы с молодежью, с которыми познакомились на примерах других предприятий, о путях решения проблем с помощью молодежных организаций, отметили новые ориентиры в работе с молодежью в подразделениях. Коллективное предложение - проводить постоянные семинары такого же формата с целью обмена опытом работы и получения новой информации, ведь ее отсутствие, как выяснилось, - одна из основных причин пассивности молодежи.

Владимир НИКОЛАЕВ.