Состоялось пленарное заседание научно-практической конференции «Повышение эффективности действующих на комбинате систем воспитания — главная задача хозяйственного руководства и общественных организаций».

Участники конференции приняли рекомендации по дальнейшему совершенствованию системы воспитательной работы на комбинате.

НА ПОВЕСТКЕ ДНЯ —

НЕОБХОДИМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

(Из выступления В. ВЕСЕЛОВСКОГО, зав. кафедрой философии МГПИ, кандидата философских наук)

Изучение системы коммунистического воспитания в коллективе комбината, предпринятое группой ученых педагогического института в связи с подготовкой плана социального развития, показало, что на комбинате существует необходимая основа для совершенствования этой системы. Вместе с тем, мы убедились, что для совершенствования системы коммунистического воспитания и повышения ее эффективности необходимы глубокие социологические исследования.

На комбинате за 9-ю пятилетку прогулы снизились вдвое. Это большой успех, который стал возможен благодаря комплексному результату использования производственно-экономических, административных, социально-воспитательных мер. Этот успех достигнут в основном за счет того, что каждый прогул становился предметом обсуждения, а каждый прогульщик—объектом целого комплекса воздействий. Достигнутый в борьбе за укрепление дисциплины труда уровень позволяет сделать еще один шаг вперед — попытаться выяснить глубинные причины все еще большого количества прогулов, найти такие пути совершенствования всей системы функций коллектива, которые обеспечивали бы предотвращение прогулов. Для этого необходимы серьезные социологические исследования. Причем, исследования не должны, по-видимому, ограничиваться теми лицами, которые совершают прогулы. Необходимо вовлечь в круг исследования лиц, которые, наоборот, никогда не прогуливали. Исследование их внутреннего мира, взглядов, образа жизни должно привести к получению определенных социальных выводов, использование которых при разработке определенных рекомендаций по борьбе с прогулами, несомненно, даст действенный эффект.

Еще одна проблема — это текучесть кадров. Это тоже очень серьезная социальная проблема. На комбинате ежегодно увольняются по собственному желанию 4 тысячи 300 человек. Причем известно, что поиск новой работы продолжается в среднем 23—25 дней, на новой работе производительность труда даже по прежней профессии в первый месяц ниже на 25—30 процентов, во второй месяц — на 10 процентов, в третий месяц — на 3—5 процентов. Ясно, что здесь скрыты огромные резервы.

Из приведенных примеров видно, насколько важно относиться к социальным и социально - воспитательным функциям коллектива, как к единой системе, требующей комплексного подхода. При этом следует помнить, что трудовой коллектив — это тесное социалистическое объединение трудящихся, строящих коммунистическое общество, формирующихся как личности в ходе коммунистического строительства. Труд в современных условиях развитого социализма все больше превращается из средств обеспечения существования в способ утверждения общественной ценности человека. Отсюда трудовой коллектив все больше приобретает значение системы, в которой происходит самоутверждение личности. Такие качества личности, как отношение к труду, прилежность, добросовестность, дисциплинированность, сознательность, честность, коммунистическая идейность складываются в доминирующем трудовом виде деятельности, имея при этом важнейшее социальное значение.

Таким образом, присущие трудовому коллективу социальные и социально-воспитательные функции обуславливают необходимость опираться на них в решениях всех производственных и воспитательных задач, добиться, чтобы коллективы бригад, участков, цехов, производств, комбината в целом выступали как носители высокой политической сознательности, социалистической дисциплины труда, высокой социальной активности трудящихся.

ВСЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

(Из выступления А. ПРОХОРЕНКО, начальника отдела технического обучения)

В настоящее время в работе по повышению профессионально-технических и экономических знаний, общеобразовательного уровня кадров сложилась определенная система, включая мероприятия хозяйственного руководства, партийного, профсоюзного и комсомольского комитетов. Каковы основные моменты этой системы?

Последние годы на комбинате значительно улучшилась учебно-материальная база. В цехах и производствах имеется 137 учебных аудиторий, оснащенных необходимыми наглядными пособиями и техническими средствами обучения. Обучение машинистов крана, стропальщиков, профилактеров-электромонтеров по кранам, помощников машинистов локомотива, огнеупорщиков производится на специализированных учебно-производственных участках.

В вопросах повышения квалификации у нас имеются недостатки. В мартеновском цехе № 1, механическом цехе и некоторых других недостаточное внимание уделяется обучению рабочих на производственно-технических курсах и в школах передовых методов труда.

Руководители КХП, огнеупорного производства, ЦРМП очень мало рабочих обучают второй профессии стропальщика. Недостаточно учебных помещений в мартеновских цехах, копровых, ЛПЦ № 7.

Систематическая работа по повышению общеобразовательного уровня кадров ведется в ЖДТ, ЛПЦ № 3, механическом цехе, ЦРМО № 1, мебельном цехе и других. Плохо в этом вопросе работают руководители мартеновских цехов, ремонтно-строительного цеха, комбината питания, обжимного цеха № 2, автотранспортного, копрового цеха № 2, ФВСЛЦ и ФЧЛЦ.

Необходимо принять меры по повышению общеобразовательного уровня рабочих, которым сегодня за 25 лет. Ведь в ШРМ № 9 из 890 учащихся только 64 человека в возрасте старше 25 лет. Рабочих старших возрастов нужно направлять в школу мастеров.

На комбинате действует четкая система экономической учебы кадров. С 1972 по 1976 год экономическое обучение прошли около 40 тысяч рабочих и инженерно-технических работников. Сейчас начальное экономическое образование рабочие получают на пятидневных курсах с отрывом от работы при отделе технического обучения, в экономических школах, на ПТК и в школах коммунистического труда. Приказом директора комбината запрещено присваивать и повышать квалификацию рабочим, которые не прошли начальной экономической подготовки.

Одна из форм повышения квалификации мастеров, начальников участков, смен — обучение их педагогическому мастерству на курсах «Методика коммунистического воспитания и обучения трудящихся». Эти курсы уже закончили более 2000 инженерно-технических работников. Хорошо направляют мастеров на курсы по педагогике руководители мартеновского цеха № 1, ЦРМП, ЦЭС, ТЭЦ, цеха электросетей, парокислородного и горно-обогатительного производств. Очень несерьезно относятся к этой форме обучения в мартеновском цехе № 3, копровом № 2, огнеупорном производстве. Очевидно, правильным будет звание «Лучший мастер» присваивать мастерам, которые свои педагогические знания повысили на курсах. Об эффективности этих курсов говорят многие мастера. Вот только одно высказывание. Мастер механического цеха Б. П. Сенечкин: «Прослушав программу курсов по педагогике и психологии, я узнал и понял, что мы иногда неправильно ведем себя на производстве как руководители, недостаточно контролируем свои поступки, свою деятельность, мало над собой работаем, плохо разбираемся в психологии людей. Курсы нужны. Они помогают избавиться от многих недостатков в характере и поведении. То, что преподают на курсах, должны знать все руководители бригад, цехов и предприятий».

ХОРОШИЕ ПЛОДЫ

(И выступления В. КЛИМОВА, мастера мартеновского цеха № 2)

В НАШЕМ цехе накоплен немалый опыт воспитательной работы. Формы и методы ее разнообразны.

Особое место в воспитании коллектива принадлежит сменно-встречным и рабочим собраниям в бригадах. Именно здесь наиболее сильно заметно влияние коллектива на личность. Вопросы производства и трудовой дисциплины, социалистического соревнования и наставничества, и многие другие выносятся на обсуждение рабочих собраний. На собраниях не раз рождались ценные начинания, которые затем находили поддержку в коллективе цеха.

Большое значение в нашем цехе придают воспитанию коллектива на трудовых традициях. Имена героев труда, славные дела сталеплавильщиков второго мартеновского нашли навечно свое отражение в мемориальных досках. На примерах передовиков производства у нового поколения воспитывается чувство гордости за свой коллектив, любовь к профессии сталеплавильщика.

Школы коммунистического труда, экономических знаний и передового опыта, университеты культуры и читательские конференции — вот далеко не полный перечень форм и методов воспитания у трудящихся хозяйского отношения к производству, расширения их кругозора. Для чтения лекций привлекаются инженерно-технические работники цеха, научные кадры горно-металлургического института, хозяйственные руководители и руководители общественных организаций.

Важное воспитательное значение имеет и проводимая в последние годы в цехе защита дипломных проектов работниками цеха, заканчивающих институты и техникумы. Такая защита проходит в красном уголке цеха, и большая часть аудитории — это те, с кем вместе работают дипломники. После защиты дипломов зачитывается приказ начальника цеха о присвоении молодым специалистам более высокого разряда, от имени дирекции комбината и общественных организаций им вручаются грамоты и сувениры. В конечном итоге и другие трудящиеся поступают в техникумы и институты.

К формам коллективной воспитательной работы относятся и вечера трудовой славы, декады, встречи трудящихся с коллективами театра, Дома музыки, хоровой капеллы, выступления перед трудящимися поэтов, чтецов.

Большое внимание в нашем цехе уделяют индивидуальным формам воспитательной работы: беседы с трудящимися у начальника цеха, которые позволяют дифференцированно подходить к каждому работнику, систематические отчеты трудящихся на сменно-встречных собраниях по выполнению личных планов-обязательств, шефство-наставничество.

Использование в сочетании массовых и индивидуальных форм воспитательной работы дает хорошие результаты.

ФАКТЫ ГОВОРЯТ...

(Из выступления М. ГОРШКОВА, секретаря парткома горно-обогатительного производства)

В ГОРНО - ОБОГАТИТЕЛЬНОМ производстве имеется комплексная система по идеологическому воспитанию трудящихся.

По рекомендации партийного и рудничного комитетов с апреля 1972 года вся политмассовая работа в бригадах, на участках ведется по ежемесячным, совместным планам, которые составляют начальник смены, мастер, партгрупорг, профгрупорг, групкомсорг. Планы отпечатаны типографским способом в специальных журналах. Под планом четырехугольник бригады ставит свои подписи, тем самым беря на себя всю ответственность за выполнение намеченных мероприятий. План имеет шесть разделов, которые вбирают в себя все стороны политмассовой и воспитательной работы.

На различного рода семинарах, совещаниях партком, партийные бюро, руководители общественных организаций, учитывая социальный состав, общеобразовательный уровень, специфику работы того или иного коллектива предлагают свои рекомендации по планированию воспитательной работы. Конечно же, работа по таким планам оправдывает себя только при постоянном контроле со стороны партийных бюро, цеховых профсоюзных комитетов, администрации.

Среди горняков, обогатителей, агломератчиков есть бригады, где почти все имеют среднее и средне-техническое образование. Но есть и другие коллективы.

На участке отвалов и железнодорожных путей рудника 137 рабочих. Их средний возраст — 45 лет, средний уровень образования — 5 классов. Руководит этим коллективом высокоэрудированный инженер, коммунист А. Г. Булгачев. Много внимания он уделяет воспитанию трудящихся.

Еще в начале девятой пятилетки участок отвалов и железнодорожных путей был основным поставщиком прогулов и т. п. нарушений. Сейчас же — это вполне зрелый, здоровый коллектив, часто занимающий призовые места в соцсоревновании. Третий год на участке нет нарушений трудовой дисциплины. Почему вдруг коллектив стал хорошим? Произошло это далеко не сразу, и процесс этот был сложен.

С самого начала девятой пятилетки руководство участка взяло курс на механизацию ручного труда. На путевых работах появились машины, средства малой механизации.

Партийная группа участка, профсоюзный актив, мастера и механики основной упор сделали на индивидуальную воспитательную работу. Начальник участка, мастера не только знают теперь каждого рабочего по имени и отчеству. Они могут охарактеризовать каждого трудящегося как производственника, как семьянина, знают, чем он занимается в свободное от работы время, знают сильные и слабые стороны его характера.

А. Г. Булгачев со своими коллегами утверждают, что в воспитании трудящихся немалую роль играет личный пример руководителя, его умение дать задание и правильно оценить сделанную работу, умение выслушивать трудящихся, учитывая их просьбы и пожелания.

Недавно в четырех технологических бригадах одного из цехов нашего производства мы провели оценку работы каждого трудящегося. Занимались этим начальник смены, партгрупорг, профгрупорг. Сделано все было деликатно и конкретные данные нигде не разглашались. Даже учитывая элементы субъективизма, цифры были такие: 50 процентов трудящихся получили оценку «отлично», 47 процентов — оценку «хорошо» и 3 процента — «удовлетворительно» и «плохо». Кажется чепуха, только 3 процента. А давайте эту цифру переведем на масштабы комбината...

Эти факты подсказывают нам, что необходимо больше заниматься трудовым воспитанием человека, повышением качества работы в самом широком смысле этого слова.