

# Подготовку кадров —

## НАША БАЗА

В нынешнем году вошел в строй межшкольный учебно-производственный комбинат Левобережного района. Здесь созданы все условия для успешного обучения школьников различным специальностям.

На снимках: обучение чертежному делу (слева); занимаются будущие электрики.

В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мерах по дальнейшему совершенствованию подготовки и повышения квалификации рабочих на производстве» подчеркивается, что одним из важнейших условий для качественной подготовки кадров является хорошо оснащенная учебно-материальная база.

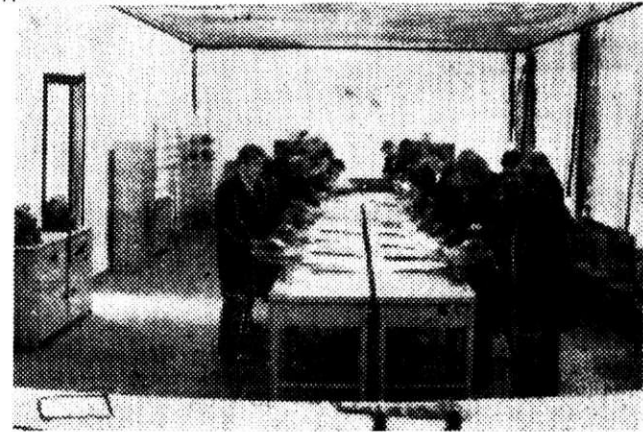
коксохимического производства, сталеплавильных, многих листопрокатных и прокатных цехов, технические кабинеты в цехах вентиляции, кислородно-компрессорном, металлоконструкций, подготовки составов.

Нельзя, однако, не сказать и об упущениях, которые особенно заметны на этом фоне. Без всякого основания ликвидировали учебные помещения, превратив их в красный уголок, в листопрокатном цехе № 5, в необорудованных помещениях готовых лифтеров в коммунальном управлении, вообще отсутствуют классы в фасонно-литейном цехе, информационно-вычислительном центре, цехе подготовки производства, цехе механизации и некоторых других.

На комбинате утверждены мероприятия по дальнейшему совершенствованию и развитию учебно-материальной базы для подготовки и повышения квалификации трудящихся. Долг каждого руководителя взять их выполнение под надежный контроль.

А. СКУЛКИН,  
инженер отдела технического обучения.

Особенно хорошо оборудованы технические школы



Коллектив комбината шефствует над 28 детскими и 5 вечерними школами. В детских обучаются 22 288 учащихся, из них 7781 — в 7—10 классах. За всеми школами закреплены цехи, управления, производства и отделы комбината. Шефство осуществляется по установившейся системе «Цех — школа — ПТУ» и «Бригада — класс — группа».

Главным направлением профориентационной работы и трудового воспитания школьников является ориентация их на рабочие профессии. Ежегодно шефы совместно со школами разрабатывают планы работы, в которых наряду с обязательствами по дальнейшему развитию материально-технической базы школ предусматриваются и мероприятия по укреплению связей производственных коллективов со школами, улучшению всех форм профориентации и трудового воспитания, для чего шефы выделяют в школы своих активистов.

Так, на текущий учебный год цехами направлено в школы 269 руководителей в систему «Бригада — класс», 219 вожатых-производственников, 53 руководителя кружков, 43 ше-

фской работе В. П. Стариковым. Она глубоко во всем разобралась, охарактеризовала положительные стороны, вскрыла недостатки.

По отчетам товарищей, информации председателя комиссии и их обсуждению стало ясно, что мастер З. Шайхутдинов и зам. партгрупорга В. А. Исаков работают в тесном контакте, по единому плану. Они и коммунисты группы умеют дойти до каждого человека, знают его жизнь, интересы, поведение за пределами проходной и, если надо, вовремя поправляют человека. В бригаде проводятся все запланированные культурно-массовые мероприятия, организуются коллективные выезды на отдых. А вот в бригаде А. М. Федюкова дело поставлено далеко не так. Мы видим сейчас, что надо потребовать от мастера и партгрупорга и в чем им помочь.

За год на заседаниях бюро пройдут такие отчеты всех мастеров и партгрупоргов и именно с такой подготовкой. Намечено обобщить для распространения опыт работы лучших из них. Для нашего цеха это особенно важно, ибо еще далеко не изжиты нарушения трудовой и общественной дисциплины и потери рабочего времени.

Пересмотрен список резерва на выдвижение инженеров и техников, усилена организаторская работа с резервом, проверка его на практических делах. На это нас серьезно натолкнуло партийное собрание, которое в середине августа прошлого года обсуждало неудовлетворительную работу коллектива стана «250» № 2 и стоящие перед ним задачи по выполнению производственной программы. Приведу только один пример.

Тогда мастер производства Р. Х. Шаймухаметов был в резерве на выдвижение старшим мастером. Однако его пришлось даже от должности мастера освободить за плохие организаторские способности, неумение и нежелание наладить взаимоотношения с коллективом, опираться на партийную и профсоюзную группы. Теперь уж если кто включен в резерв на выдвижение, так это обоснованно. И с резервом ведется планомерная работа.

Коллектив цеха успешно выполнил социалистические обязательства по достоянию в честь 110-й годовщины со дня рождения В. И. Ленина. Принял новые, дополнительные в честь Дня металлурга и решил продлить ударную ленинскую вахту до конца года. Успех дела и впредь будут решать кадры. Значит, не снимается партийная забота об их подготовке, обучении и воспитании.

А. ТОЛОКНОВ,  
секретарь партийной организации проволочно-штрипсового цеха.

**В ПРОВОЛОЧНО-ШТРИПСОВОМ** цехе с 1974 года началось ошутливое обновление кадров. Продолжается оно и в настоящее время. За этот период только на заслуженный отдых ушло 157 кадровых рабочих и инженерно-технических работников. Уходят люди, пришедшие на производство в военные и первые послевоенные годы и отдавшие ему 30—40 лет. Не исключать полностью текучести кадров и по другим уважительным причинам.

Следовательно, без притока молодежи не может нормально действовать наш цех, равно как и другие. В наш коллектив ежегодно в среднем вливается

### Партийная ЖИЗНЬ

## ПЕРВЕЙШАЯ ПАРТИЙНАЯ ЗАБОТА

около 50 новичков. В основном — это выпускники профессионально-технического училища, техникума и института. И сегодня у нас свыше 35 процентов всего коллектива — молодые рабочие.

Если воспитание и повышение профессионального мастерства рабочих и ИТР среднего звена в цехе всегда было делом постоянным, то такое обновление коллектива требует к нему неравномерно большего внимания и заботы партийной и общественных организаций, хозяйственного руководства. Анализируя, как они осуществляются на практике, мы видим положительные результаты слагаемых комплекса нашей работы, а также упущения и имеющиеся недостатки.

Утвердилась, стала традиционной в стране любая новичка. Если он выпускник учебного заведения, представляется коллективу, куда направляется работать. Происходит обстоятельное взаимное знакомство. Когда новичок приходит со стороны, через отдел кадров, рекомендации о его приеме и куда именно, или отказе, тоже после обстоятельного знакомства, дает совет бригады. В том и другом случае при необходимости закрепляется наставник. Бывает, что необходимости в наставнике нет. В этом случае такого новичка под контроль берет совет бригады.

В цехе солидный отряд наставников — 140 человек. Партийная, профсоюзная организации, администрация уделяют этому движению неослабное внимание и выработали определенный подход к контролю за ним и его оценке. Вот как это делается с самого начала.

После первых десяти дней работы новичок приходит к начальнику цеха сдавать экзамен по знанию правил техники безопасности и охраны труда. Приходит не один — вместе с мастером и своим наставником. На экзамене при-

сутствуют представители партийного бюро, комитетов профсоюза и комсомола. Экзаменуют, конечно, не только новичка, но и наставника с мастером. Знакомится с наметками их плана профессионального обучения молодого рабочего, передачи ему навыков, воспитания, приобщения к общественной жизни коллектива. Высказываются пожелания, даются советы молодому рабочему, а потом и его наставнику и мастеру.

Проходит определенное время — наступает второй этап контроля и оценки деятельности наставника. На заседании квалификационной комиссии, где решается вопрос о присвоении

мастер стана «250» № 1 А. В. Городецкий, авторитетный в цехе человек, хорошо знающий производство. Входят в отдел рабочие, представители администрации, общественных организаций. Любое заявление работника на увольнение по собственному желанию они рассматривают на заседании. Начальник цеха без ведома общественного отдела кадров не подпишет заявление на увольнение. Бывает, после беседы на заседании в этом отделе человек меняет свое решение, остается в коллективе, и улаживаются какие-то недоразумения, конфликты во взаимоотношениях руководителей с подчиненными.

И все же, должен сказать, опубликованное в январе нынешнего года постановление ЦК КПСС, Президиума Верховного Совета СССР, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» подсадало нам многие направления в этой работе, наделило на более требовательное отношение к ней партийную организацию. Прежде всего мы довели постановление до всех трудящихся, разъяснили им каждое его положение и требование.

На заседаниях партийного бюро и раньше заслушивались отчеты мастеров и партгрупоргов о состоянии воспитательной работы в коллективах и личном участии в ней этих руководителей. Но эффект получался мизерный, не были отчеты побуждением к коренному улучшению дела. Потому что проводились они без должной подготовки и сводились к констатации фактов.

Во исполнение постановления нашего февральского партсобрания недавно на заседании бюро совсем по-другому прошли отчеты мастеров З. Шайхутдинова и А. М. Федюкова, партгрупорга А. И. Жука и заместителя партгрупорга В. А. Исакова. Их обсуждение не свелось к констатации фактов, а было принципиальным и глубоким. Потому что готовила вопрос специальная комиссия, возглавляемая заместителем секретаря парт-

организации по идеологи-

нии очередного разряда молодому рабочему, опять-таки присутствует и держит экзамен наставник. Оценивается его работа по воспитанию подопечного, приобщению его к жизни коллектива, чему учил и как научил наставник молодого человека. Если он не поднялся на ступеньку выше в своей квалификации или нарушает трудовую и общественную дисциплину, то соответственно оценивается и работа наставника. В этом случае партийное бюро или комитет профсоюза анализируют его упущения и недоработки, направляют того, кому доверено важное дело подготовки и воспитания молодой рабочей смены.

Следует заметить, что подавляющее большинство наставников добросовестно, а бы сказал, по призванию души, относятся к своим обязанностям. Такие, как бригадир слесарей В. П. Козлов, старший вальцовщик В. И. Малышев и многие другие, подготовившие и воспитавшие десятки квалифицированных, достойных рабочих, пользуются в коллективе большим уважением и признательностью. В. И. Малышев, отдавший производству 35 лет, пошел на заслуженный отдых не только с чувством большого личного трудового вклада, но и уверенностью, что передал дело в надежные руки — В. И. Драпеко, одному из своих учеников.

Повышать квалификацию молодого пополнения, добиваться взаимозаменяемости людей помогает определенная система технического обучения. Она у нас проводится по технологической цепочке освоения рабочих мест. Причем это касается не только рабочих, но и будущих инженерно-технических работников.

В комплексе работы с кадрами, их закреплении не лишним инструментом, по нашему глубокому убеждению, является общественный отдел кадров. Возглавляет его старший