

С 20 мая по 1 июня партийный комитет комбината проводит научно-практическую конференцию на тему «Повышение эффективности действующих систем воспитания — главная задача хозяйственного и общественного руководства». Ниже публикуется материал для обсуждения на предстоящей конференции.

В РЕШЕНИЯХ XXV съезда Коммунистической партии Советского Союза с новой силой подчеркнута, что одной из самых главных забот ленинской партии, нашего социалистического государства является забота о воспитании нового человека, всестороннем и гармоническом развитии личности.

«Ничто так не возвышает личность, — говорится в Отчетном докладе ЦК КПСС XXV съезду партии, — как активная жизненная позиция, сознательное отношение к общественному долгу, когда единство слова и дела становится повседневной нормой поведения...».

При социализме, подчеркивал В. И. Ленин, начинается действовать тенденция перехода к воспитанию, обучению и подготовке всесторонне развитых и всесторонне подготовленных людей, которые умеют все делать.

Наше социалистическое общество сильно сознательностью своих граждан, ко-



торые сочетают в себе идейную убежденность, духовную культуру, знания. В стране созданы все условия для дальнейшего расцвета личности. Но стремительное развитие науки и техники постоянно обновляет эти социально-экономические условия, растет сознательность и информированность масс. Современные условия выдвигают новые задачи перед идеологической деятельностью партии. Практика партийных организаций вырабатала единственно правильный путь решения социальных проблем — это комплексный подход в идеологической работе.

Комплексный подход — понятие емкое и многоплановое, представляющее собой совокупность требований к руководству, организации, содержанию идейного воспитания широких масс трудящихся, к формам и методам работы с кадрами. Он предполагает и умение органически сочетать все факторы воспитательного процесса. В докладе ЦК КПСС XXV съезду партии комплексный подход раскрыт как «...обеспечение тесного единства идейно-политического, трудового и нравственного воспитания с учетом особенностей различных групп трудящихся».

Комплексный подход к идейно-воспитательной работе обеспечивается прежде всего четким планированием. Руководствуясь принципиальными положениями марксизма-ленинизма в области государственной социальной политики, партийными документами, научными данными, партийный комитет комбината в течение двух прошедших пятилеток разрабатывает комплексные перспективные планы деятельности партийной организации комбината. Эти планы включают в себя пер-

спективы политического просвещения, трудового и нравственного воспитания, развитие средств и форм информации, агитации и пропаганды.

Качественно новым этапом в планировании явились перспективные планы социального развития коллектива. Недавно партком комбината, применив метод анкетного опроса, изучил мнение коммунистов об эффективности деятельности партийной организации по отдельным направлениям и проводимым мероприятиям. 90 процентов опрошенных коммунистов дали положительную оценку деятельности организации по трудовому воспитанию трудящихся, 79 процентов одобрили проводимую индивидуальную работу, 93 процента опрошенных указали на хорошую постановку идеологической работы. В целом по опросу сделан вывод, что поиск партийным комитетом новых форм, методов и средств идеологической работы находит широкую поддержку коммунистов и беспартийных и является эффективным.

Н А комбинате сложился устойчивый коллектив со своими традициями и историей. Уровень образования в девятой пятилетке возрос от 8,6 класса до 9,2 класса. Ежегодный прием рабочих в возрасте до 30 лет составил в среднем 75 процентов. Для нашего коллектива характерно повышение общего культурного уровня и специального образования рабочих. Так, например, с нового учебного года все пять базовых ГПТУ комбината переводятся в средние. И если в девятой пятилетке к нам приходило из профессионально-технических училищ 76 процентов выпускников со средним образованием, то в десятой пятилетке их будет 100 процентов. Интенсивное обновление оборудования, внедрение средств автоматизации и механизации, совершенствование технологий, освоение новейших видов продукции также вызывают приток квалифицированной рабочей силы, создают потребность, заинтересованность в повышении специальной и деловой квалификации. Неуклонный подъем образования, научно-технической культуры коллектива ставит новые задачи перед хозяйственным и общественным руководством в области идеологической деятельности.

Важнейшим условием эффективности комплексного подхода к воспитательной работе является наличие систем в решении отдельных проблем управления деятельностью коллектива. Что должна представлять собой действующая система управления воспитательного процесса в условиях производства? Необходимым условием действия системы является наличие четко понимаемой цели, определение и разграничение задач, ясность в содержании работы с тем, чтобы была обеспечена конкретность действий. И здесь решающим условием являются кадры, которые обеспечивают действие этой системы.

Н АИБОЛЕЕ стройную систему приобрела экономическая подготовка работников, без которой в наши дни невозможно развитие человека навыков самостоятельного анализа экономических результатов своего труда, нахождения оптимальных решений. Известно, что одной из составных ча-

стей работы партии по формированию у широких масс трудящихся коммунистического мировоззрения является экономическое образование. Его цель, содержание и формы четко были определены в постановлении ЦК КПСС «Об улучшении экономического образования трудящихся». Это постановление дало научно обоснованную систему экономического образования. Партийный комитет стал разрабатывать перспективные планы экономического обучения, в соответствии с которыми каждый рабочий должен получить экономическую подготовку. Обучение стало проводиться по типовым программам в объеме 64—120 учебных часов. Кроме того, экономические дисциплины были введены в сеть партийного и комсомольского просвещения.

Таким образом, во всех звеньях учебы трудящихся как по линии администрации, так и по линии общественных организаций вопросы экономики стали доминирующими темами.

Контингент обучающихся, режим занятий, ответственные за обучение ежегодно определяются директивным письмом хозяйственного руководства и общественных организаций, которое издается перед началом учебного года. Ежегодный охват экономическим обучением составляет в пределах 20 тысяч работников комбината различных категорий. Занятия по вопросам экономики сегодня ведут 1055 пропагандистов и преподавателей из числа инженерно-технических работников, прошедших специальную подготовку. Начиная с 1974—1975 учебного года, новая подготовка трудящихся по основам экономических знаний осуществляется в основном через систему технического обучения.

Формы и методы экономического обучения разрабатывают совет по экономическому образованию, отдел технического обучения и его кабинет экономической учебы, кабинет политпросвещения парткома и его методический совет, профсоюзный комитет комбината и его методическая секция. Непосредственное обучение организуют и осуществляют руководители экономического образования, а это, как правило, заместители начальников цехов; технические школы отдела технического обучения, кабинеты политпросвещения на общественных началах и методические группы; филиалы профсоюзной и научно-технической библиотек в цехах и производствах.

В осуществлении экономического образования трудящихся серьезную роль играет широко налаженная информированная система управления в двух формах: ежемесячное информирование руководителей цехов и общественных организаций об экономической деятельности предприятия и информирование трудящихся через партийно-хозяйственный актив и политинформаторов-экономистов. Уровень экономической подготовленности трудящихся определяется результативностью проведения конференций и смотров по экономии материальных и трудовых ресурсов. Проведенный в 1974 году массовый общественный смотр по выявлению и использованию резервов повышения производительности труда и снижению трудовых затрат на единицу выпускаемой продукции позволили высвободить 441 человека, в том

НА ПОВЕСТКЕ ДНЯ



числе 350 по промышленно-производственному персоналу, сократить потери рабочего времени на 14,7 тысячи человеко-дней; снизить непроизводительные расходы на 107 тысяч рублей; сократить простоем оборудования на 28 000 часов.

Из сказанного, безусловно, нельзя сделать вывод о том, что с постановкой экономического образования на комбинате все обстоит благополучно. Нередко учеба не достигает своей цели из-за неподготовленности преподавателей, неумения его организовать занятия.

З НАЧИТЕЛЬНУЮ долю нашего коллектива составляет молодежь. Отвечает ли требованиям сегодняшнего дня система воспитательной работы с молодыми рабочими и какие характерные черты она приобрела, на чем основывается ее действие?

На комбинате ежемесячно около 15 цехов охватываются проверками выполнения установленного порядка работы с молодежью. Работники управления, партком, профком, комитет ВЛКСМ и совет ветеранов изучают деятельность цехов по укреплению трудовой дисциплины, выполнению системы воспитания молодых рабочих, организации шефства наставничества и т. д. Ежегодно план работы с молодыми рабочими утверждается советом по работе с молодежью и ставятся конкретные задачи, которые предстоит решить в течение года. Всей воспитательной работой с молодежью руководит общекомбинатский совет по работе с молодыми рабочими, который возглавляет заместитель директора по труду и кадрам Ф. И. Пивоваров. Ему подчиняются цеховые комиссии по работе с молодыми рабочими под председательством заместителей начальников цехов. Эти комиссии также планируют свою работу. В 1974—1975 годах ряд работников, уходящих на пенсию, хорошо зарекомендовавших себя на производстве и изъявивших желание продолжать работу с молодежью, назначен на общественных началах заместителями начальников цехов по воспитанию молодых рабочих. На комбинате разработано положение о заместителе начальника цеха на общественных началах, которое предусматривает некоторую реорганизацию системы воспитания в цехах. В их числе прославленный доменищик А. Л. Шатилин, бывший главный инженер управления трамвая И. Л. Фальковский и другие.

Особое место в планах совета и комиссий отводится работе с молодежью, проживающей в интернатах. Для более тесной связи коллективов цехов с активом интернатов решением администрации и комитета ВЛКСМ комбината из числа лучших рабочих в интернатах назначены старосты, которые организуют воспитательную работу с молодежью своего цеха. Первый вторник каждого месяца определен Днем интерната. В этот

день представители цехов приходят в интернаты, встречаются с руководством комбината и интернатов, посещают молодых рабочих. На этих встречах разбираются все случаи нарушений за прошедший месяц. В результате этой работы количество прогулов среди проживающих в интернатах снизилось. Если в 1974 году процент прогульщиков из интернатов составлял 9,5 процента, то в 1975 году составил 6 процентов. Снизилось количество попаданий в медвытрезвитель и количество случаев мелкого хулиганства, повысилась общественная активность молодежи. В целях улучшения воспитательной работы в интернатах, повышения активности молодых рабочих ежегодно проводятся итоги конкурса: «Лучший дом молодых рабочих».

Одной из действенных форм привлечения молодежи к активной общественной деятельности, повышения профессионального мастерства является проведение различных конкурсов. На протяжении многих лет среди молодежи, обучающейся в вечерних отделениях ВУЗов и техникумов, в школах рабочей молодежи проводится конкурс «Отличник учебы — передовик производства». Дважды в год проводятся итоги конкурса. Молодые рабочие, успешно сочетающие учебу с добросовестным трудом, награждаются грамотами и памятными подарками. Для молодых рабочих со стажем работы на комбинате после окончания технических училищ до двух лет ежегодно проводится конкурс на лучшего по профессии. Этот конкурс проводится поэтапно: сначала в цехах, а затем в общекомбинатском масштабе. Итоги конкурса подводятся на торжественном слете «Парни из наших училищ». Победители награждаются дипломами I, II, и III степеней и ценными подарками. Для всех молодых рабочих в возрасте до 30 лет проводится ежегодный конкурс «Лучший молодой рабочий». Победители конкурса также награждаются дипломами и ценными подарками.

О ДНОЙ из наиболее действенных форм работы с новичками и давней традицией является шефство-наставничество. Как метод воспитания подрастающего поколения рабочих он использовался давно. Однако как многогранный, разнообразный по формам, методам и содержанию процесс, наставничество на ком-



бинате сформировалось в последние годы. Эта деятельность упорядочена такими документами, как «Положение о наставничестве», годовым планом проведения семинаров, лекций и итоговых конференций шефов-наставников с участием актива, условиями соревнования за звание лучшего шефа-наставника комбината, книжкой шефа-наставника, которая выдается

каждому наставнику, и т. д. Шефство над молодыми рабочими считается основным партийным поручением.

Наставничество на комбинате развивается в трех направлениях. Во-первых, шефство комбината над базовыми профессионально-техническими училищами. Шефство-наставничество над учащимися и выпускниками ГПТУ организуется за 6 месяцев до выпуска учащегося и продолжается в течение года его работы. Кроме того, цеховые работники шефствуют над учащимися и в период их теоретического обучения.

Во-вторых, шефство-наставничество над учащимися общеобразовательных подшефных школ. На комбинате прочно прижились такие формы шефства, как соревнование «Бригада — класс», пионервожатые — производственники, руководители кружков технического творчества. В последних двух формах шефство осуществляется уже в виде наставничества, здесь развиваются прямые контакты кадровых рабочих и школьников в отличие от массовых мероприятий, которыми ограничивается шефство «Школа—цех». Основная цель шефства над учащимися ГПТУ и школьниками — подготовить молодежь к труду в производственном коллективе, приобщая их к его делам.

В-третьих, шефство-наставничество над молодыми рабочими в цехах.

Работа наставников начинается с момента прихода молодежи в трудовой коллектив. Цель работы наставников одна — в максимально короткий срок подготовить из новичка рабочего, способного самостоятельно трудиться в коллективе. Но чтобы стать квалифицированным рабочим, новичку необходимо познать секреты профессии, освоить на рабочем месте, перенять опыт работы у кадровых рабочих.

Столь сложные и ответственные обязанности шефов-наставников не могут выполняться без консультаций, методической помощи со стороны хозяйственных, партийных и профсоюзных руководителей. Поэтому уже три года ведется учеба шефов-наставников. Для них организуются лекции, беседы, семинары, курсы, конференции, которые проводятся как в общекомбинатском масштабе, так и по производственным цехам, переделам (один раз в квартал). На курсах и семинарах выступают начальники цехов, секретари партийных организаций, руководители комбината, лучшие шефы-наставники с обобщением положительного опыта, ученые из педагогического института с лекциями по основам педагогики и психологии.

Шефы-наставники ведут повседневную кропотливую, индивидуальную воспитательную работу, основанную на изучении характера молодого рабочего, его наклонностей, бытовых условий, щут формы воздействия на его сознание и поведение. В феврале 1976 года было утверждено новое положение о наставничестве, которое легло в основу всей шефской работы в трудовых коллективах. В соответствии с положением шефы-наставники прикрепляются ко всем молодым рабочим в возрасте до 20 лет. Шефы-наставники, активно и добросовестно исполняющие свои обязанности, поощряются руководством и общественными организациями комбината.

Руководство комбината, партийные, профсоюзные и