

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ВОСПИТАНИИ

ТРУДНО сегодня пред- ставить руководителя, не занимающегося воспитательной работой. В единстве хозяйственных и воспитательных функций мы видим сегодня главное средство совершенствования производства и идейно-политического воспитания коллектива.

Хозяйственный руководи- тель должен всегда предви- деть морально-политические последствия административ- ных и технических решений. Поэтому никогда не нужно гордиться принятым реше- нием. Лучше его десять раз обдумать и обязательно предвидеть, как твоё реше- ние скажется на настроении и поведении людей. Практи- ка давно доказала, что больший успех, большая польза будет не тогда, ко- гда решение руководителя внедряется только силой приказа, а когда предвари- тельно будет проведена большая работа по разъяс-

нению и убеждению людей в необходимости данного решения. Такой руководи- тель всегда найдет дружную поддержку у коллектива.

Долгое время мне дове- лось работать в коллективе третьего листопрокатного цеха и поэтому система вос- питательной работы в этом цехе мне наиболее знакома.

ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД

(Из выступления А. ЛИТОВЧЕНКО, главного прокатчика комбината)

Некоторые формы и методы воспитательной работы в третьем листопрокатном, на мой взгляд, представляют определенный интерес и на сегодняшний день эффективно сказываются на произ- водстве.

Развитие творческой ак- тивности масс — одна из ос- новных форм воспитания

и группомсорга и ежеднев- ный учет проведенной рабо- ты.

Мастер — это обязатель- но воспитатель коллектива, наставник. Потому подготов- ка мастеров, их учеба, контро- лю за их воспитательной деятельностью в цехе уделя- ется большое внимание. Один раз в месяц начальник цеха

и руководители обществен- ных организаций проводят совещание актива, на кото- ром, в частности, перед масте- рами ставятся задачи по воспитанию коллектива. После каждой последней сме- ны из ночи начальник цеха собирает мастеров, с кото- рыми обсуждаются вопросы воспитательной работы, ука-

зываются ее направления, словом, даются в этом плане необходимые рекомендации. Строго по графику все масте- ра регулярно отчитываются на оперативках у начальника цеха о проведенной вос- питательной работе.

Могучим стимулом повы- шения эффективности произ- водства является социали- стическое соревнование. Хоро- шо организованное соцсо- ревнование способствует развитию коллективной от- ветственности за дела каж- дого и, в свою очередь, по- вышает личную ответствен- ность трудящихся за дела коллектива.

Развитию коллективной ответственности способствует и обсуждение любого проступка в коллективе. По- сле каждого обсуждения со- ставляется протокол с реше- нием бригады, а затем на основании этого решения издается распоряжение.

Большое внимание в цехе уделено воспитанию и под- готовке кадров. Все инже- нерно-технические работни- ки в возрасте до 30 лет име- ют техническую или поли- тическую тему для самостоя- тельной работы, с которой выступают на оменно-встре- чном собрании.

Кадры, которые планиру- ются на выдвижение, обя- зательно имеют обществен- ное поручение. Например, новый начальник цеха В. А. Кувшинов не только хоро- ший специалист-производст- венник. В течение трех лет он был членом партийного бюро.

РУКОВОДСТВО коксо- химического производ- ства придает большое значе- ние учебе инженерно-техни- ческих работников и еже- годно для каждого из них определяет конкретную фор- му учебы.

В девятой пятилетке все инженерно-технические ра- ботники цехов углекоксового блока и химических цехов прослушали курс по изуче- нию новых правил техниче- ской эксплуатации. За это время они же окончили кур- сы по основам экономики и управлению производством. Кроме того, 71 человек обу- чался с отрывом от произ- водства на десятидневных курсах по методике комму- нистического воспитания, 7 руководящих работников — в институтах повышения квалификации, 31 человек выезжал на другие заводы страны для обмена опытом работы.

В настоящее время 36 ин-

профсоюзные органы, 62 яв- ляются политинформаторами по экономическим, междуна- родным и производственным вопросам, 66 имеют партий- ные и профсоюзные поруче- ния.

Ежемесячно каждый руко- водитель отчитывается перед коллективом о работе участ- ка, цеха. Еженедельно на графике у начальника про- изводства отчитывается один из начальников цехов о работе своего коллектива, мастер или начальник смены — о воспитательной работе в коллективе, об организации соревнования, о производ- ственной деятельности. Тут же мастер или начальник смены получает рекоменда- ции на будущее.

Партком КХП и партий- ные бюро цехов на своих за- седаниях систематически за- слушивают руководителей участков, бригад, цехов о результатах хозяйственной деятельности, о трудовой и

ГОТОВИМ КАДРЫ

(Из выступления Л. ШЕЛЯКИНА, начальника коксохимического производства)

инженерно-технических работ- ников учатся в филиале ле- нинского университета зна- ний, шесть человек — в уни- верситете марксизма-лени- низма, пять — в институте и техникумах, 15 — в сети партийного и комсомольско- го просвещения.

Согласно плану один раз в месяц проводится день масте- ра, на котором обсужда- ются вопросы производст- венной деятельности, науч- но-технического прогресса, экономики, проводится об- мен опытом работы.

Все инженеры и техники имеют личные планы по по- вышению технических зна- ний, квалификации, планы участия в техническом про- грессе, принимают активное участие во внедрении в про- изводство новой техники и технологии.

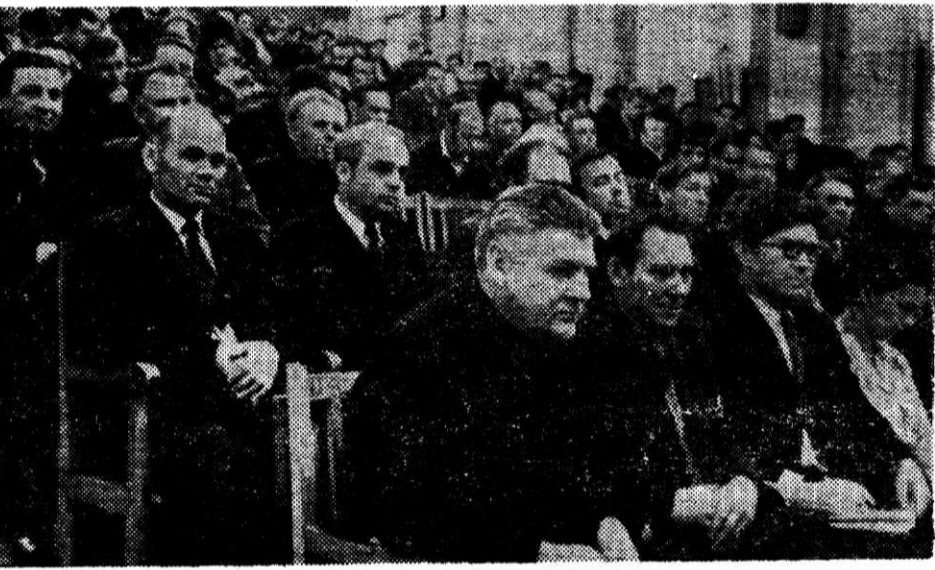
Инженерно-технические работники производства при- нимают активное участие в общественно-политической работе. 77 из них избраны в различные партийные и

производственной дисципли- не, о воспитательной работе.

В повышении ответствен- ности ИТР за свою работу большую роль играет их аттестация. Начиная с 1974 го- да в КХП регулярно работа- ет комиссия по аттестации ИТР, проверяющая их соот- ветствие занимаемой долж- ности. К апрелю 1976 года из 203 инженерно-техниче- ских работников аттестова- но 150. Правда, бывает еще, что комиссия не всегда стро- го и объективно оценивает деловые качества аттестуе- мого.

О резерве на замещение инженерно-технических долж- ностей. Со всеми зачислен- ными в резерв систематиче- ски проводятся индивиду- альные беседы. Все специа- листы в возрасте до 30 лет, зачисленные в резерв, имеют темы для самостоятельной разработки. С докладами они выступают на техниче- ских конференциях.

Все это входит в систему работы с инженерно-техни- ческими работниками.



ВИДЕТЬ ЦЕЛЬ

(Из выступления Б. БАЖЕНОВА, зам. начальника правового отдела)

На наш взгляд, правовое воспитание является основой всей воспитательной работы. Источниками системы право- вого воспитания являются наши законы, включая уго- ловное, гражданское и трудо- вое законодательство, от- дельные постановления, пар- тии и правительства по раз- личным вопросам хозяйст- венного строительства и го- сударственного управления.

В соответствии с этим к проведению работы по пра- вовому воспитанию привле- чены работники суда, проку- ратуры, милиции и юридиче- ской службы комбината. Ра- бота по правовому воспита- нию проводится через обще- ство «Знание», школы коммунистического труда, товарищеские суды, факуль- теты правовых знаний при Дворцах культуры метал- лургов, через отдел техниче- ского обучения, семинары, комиссии по борьбе с пьян- ством и алкоголизмом.

В законах, постановлени- ях выражена воля общест- венных интересов, поэтому конечная цель правового воспитания — это осознан- ная необходимость выполне- ния каждым трудящимся предписаний законов и по- становлений и всех других нормативных актов.

Особое место в этой систе- ме занимает трудовое зако- нодательство, которое, как сказано в Кодексе Законов о Труде РСФСР, содействует росту производительности труда; повышению эффек- тивности общественного про- изводства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни

трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и пре- вращению труда в жизнен- ную потребность каждого трудоспособного человека. Поэтому система предусма- тривает целый ряд мероприя- тий по пропаганде трудово- го законодательства и повы- шению знаний трудового за- конодательства руководящи- ми работниками комбината.

Предложений по усовер- шенствованию этой системы не поступало, но о недо- статках в выполнении от- дельных мероприятий систе- мы следует сказать. Это — отсутствие контроля со сто- роны общества «Знание» за выполнением проведения лекций и бесед в цехах. Есть месячные планы проведения бесед по правовому воспи- танию, но нередко они вы- полняются плохо. Мало из цехов поступает заявок на лекции по правовому воспи- танию, редко в цехи пригла- шаются работники суда и прокуратуры, юридического отдела комбината для чте- ния лекций и бесед. Недоста- точно цеховые профсоюзные комитеты контролируют ра- боту товарищеских судов в отдельных цехах, в таких, например, как цех вентиляции, цех благоустройства, цех изложниц, хотя в целом товарищеские суды проводят большую воспитательную работу.

При выполнении всех ме- роприятий, предусмотренных системой, конечная цель — осознанная необходимость исполнения требований зако- нов каждым работником комбината — будет достиг- нута.

Участники пленарного заседания: руководители производства, секретари партийных бюро, председатели цеховых профсоюзных комитетов, шефы-наставники, представители актива цехов с вниманием прослушали доклады, представленные на конференции.

ПРОЦЕСС формирования морального облика человека включает в себя несколько сторон: усвоение человеком требований коммунистической морали, превращение норм и принципов коммунистической нравст- венности в глубокие личные убеждения, выработка на- выков, соответствующего морального наследия. Все это составляет основу нравственного воспитания личности.

Творческий подход к делу

(Из выступления Б. СТОРОЖЕВА, зам. секретаря парткома комбината)

Одним из основных усло- вий формирования и совершенствования высококрав- ственной личности, строя- щей коммунизм, является трудовое воспитание. Чело- век красив и силен прежде всего трудом, тем, что он создал для общества. На этом принципе базируется наша система трудового вос- питания.

Предстоящие огромные объемы работ по коренной реконструкции комбината, внедрение достижений науч- но-технического прогресса, повышение качества работ в широком смысле этого сло- ва — все это может выпол-

нить только человек, обла- дающий высокими нрав- ственными качествами. Вот почему партийный комитет комбината уделяет столь- много внимания нравст- венному воспитанию молодых рабочих в трудовых коллек- тивах, а также в ходе под- готовки молодежи к трудо- вой деятельности вообще.

Какова же система этой работы в коллективе комби- ната?

Первое и, пожалуй, самое

важное — это наиболее пол- ное и всестороннее использо- вание огромного нравствен- ного потенциала трудового коллектива. Абсолютное большинство коллективов и, в первую очередь, коллекти- вы коммунистического труда: рудника, доменного цеха и другие добились высокой от- ветственности каждого ра- ботника за судьбу производ- ства, моральное состояние своего коллектива. И нет ни- чего эффективнее и благо- творнее влияния здорового коллектива на личность.

Партийный комитет уделя- ет особое внимание повыше- нию эффективности действу-

ющих на комбинате систем воспитательной работы с мо- лодыми рабочими. Практика подсказала, что для повы- шения действенности систе- мы требуется тщательный анализ дел, широкое обоб- щение опыта, новые предло- жения, исходящие непосред- ственно из коллективов и направленные на улучшение нравственного воспитания молодежи. Вот почему осо- бую ценность имеют предло- жения, которые были выска-

занных на комбинате систем воспитательной работы с мо- лодыми рабочими. Практика подсказала, что для повы- шения действенности систе- мы требуется тщательный анализ дел, широкое обоб- щение опыта, новые предло- жения, исходящие непосред- ственно из коллективов и направленные на улучшение нравственного воспитания молодежи. Вот почему осо- бую ценность имеют предло- жения, которые были выска-

занных на комбинате систем воспитательной работы с мо- лодыми рабочими. Практика подсказала, что для повы- шения действенности систе- мы требуется тщательный анализ дел, широкое обоб- щение опыта, новые предло- жения, исходящие непосред- ственно из коллективов и направленные на улучшение нравственного воспитания молодежи. Вот почему осо- бую ценность имеют предло- жения, которые были выска-

занных на комбинате систем воспитательной работы с мо- лодыми рабочими. Практика подсказала, что для повы- шения действенности систе- мы требуется тщательный анализ дел, широкое обоб- щение опыта, новые предло- жения, исходящие непосред- ственно из коллективов и направленные на улучшение нравственного воспитания молодежи. Вот почему осо- бую ценность имеют предло- жения, которые были выска-

занных на комбинате систем воспитательной работы с мо- лодыми рабочими. Практика подсказала, что для повы- шения действенности систе- мы требуется тщательный анализ дел, широкое обоб- щение опыта, новые предло- жения, исходящие непосред- ственно из коллективов и направленные на улучшение нравственного воспитания молодежи. Вот почему осо- бую ценность имеют предло- жения, которые были выска-