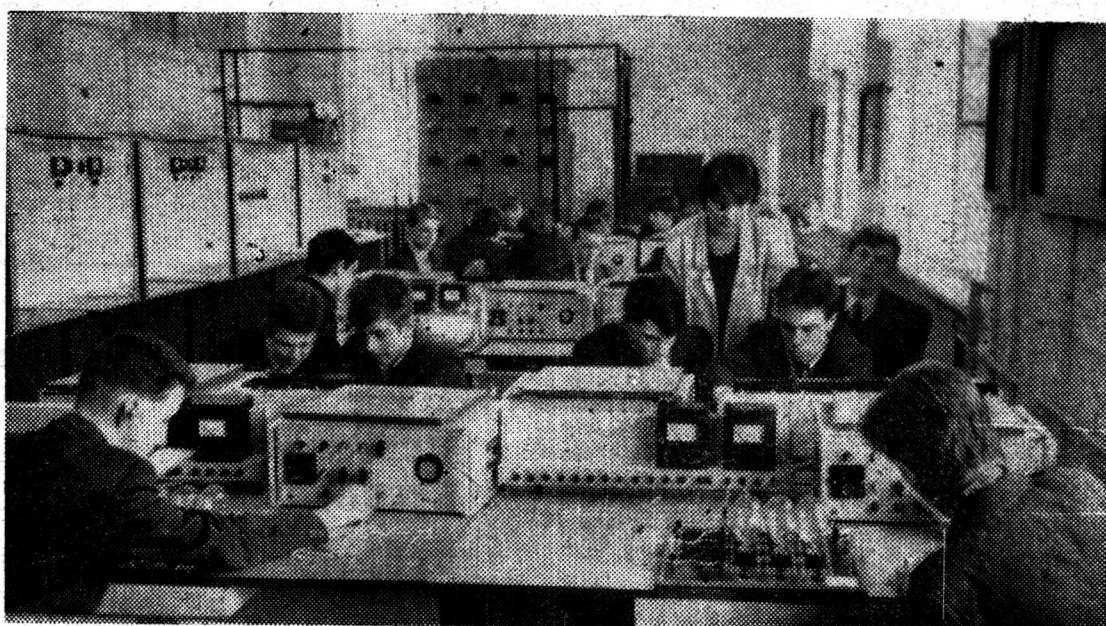




Рабочую смену готовить сообща

Кадровый вопрос на комбинате всегда требовал к себе особого внимания, да и как иначе: без людей любое производство — ничто.

Неспроста возникла эта проблема и перед руководством службы главного электрика: дефицит профессии электрика составляет в подразделениях комбината порядка 350 человек. Это сегодня. А завтра, когда вступит в строй действующих кислородно-конвертерный цех, когда уйдут на пенсию ветераны, цифра по подсчетам возрастет вдвое. Назрела необходимость искать причины возникшей ситуации и принимать меры.

С этим и пришли представители электрослужб комбината в базовое училище № 41 на совещание. Как привлечь молодежь к профессии электрика? Как закрепить молодого рабочего на производстве? Как перестроить работу шефов-наставников и преподавательского состава училища? Как улучшить материально-техническую базу ПТУ? — вот круг вопросов, прозвучавших в выступлениях участников совместного совещания.

Встреча началась с осмотра базового и технического состояния классов, кабинетов, лабораторий. Экскурсия оставила хорошее впечатление: производственные и учебные помещения оснащены современным оборудованием, приборами, эстетически оформлены. Имеется разнообразие досуговых мероприятий: кружки, спортивный комплекс. То есть все, что необходимо для учебы и воспитания подростка.

Оснащение кабинетов и лабораторий, оформление классных комнат, оборудование спорткомплекса сделано за короткий срок: в три года при помощи и содействии цехов главного энергетика.

Добрыми отношениями связаны коллективы подразделений комбината с училищем, и связь эта дает свои плоды: выпуск учащихся возрос качественно и количественно. Если в 1985 году ПТУ дало производству 76 человек электриков, то 1989 год — 193 специалиста этой профессии. В наступившем году планируется выпуск 220 электриков. Прогрессия налицо. Но как сделать так, чтобы все они оставались работать на комбинате? Этим и озабочены собравшиеся на совещание специалисты электрослужб.

Главное направление — профориентация,

— считает директор профтехучилища № 41 В. М. РЕКЕЧИНСКИЙ.

Для увеличения выпуска специалистов-электриков необходимо в первую очередь усилить работу по профориентации в подшефных школах, — сказал Виктор Моисеевич. — Если каждый представитель электрослужб комбината задается целью привлечь по несколько ребят, то мы сможем сформировать дополнительную группу электриков. У нас появится возможность отбора. Сейчас же мы работаем с ребятами, часть из которых попали в училище случайно и профессию выбрали неосознанно. И если мы в училище и на производственной практике в цехах не увлечем их, то не получим специалистов. А такое еще не редкость. Наша задача — не «терять» кадры после выпуска из училища. Предлагаю провести закрепление групп на период производственного обучения в два-три цеха, а не «распылять» учащихся по всему комбинату.

Нельзя не отметить тот факт, что сегодня нередко случается, когда ребята, проходящие производственную практику, не получают должного внимания на рабочих местах, зачастую используются не по специальности.

Наша главная задача — вместе с ростом количественного состава электриков повышать качество обучения. А возможности для этого есть: училище, благодаря шефам, располагает неплохой материальной базой, оснащено современным оборудованием. Имеется дисплейный класс с персональными компьютерами. Переоборудуется электромонтажная мастерская, создается лаборатория автоматизированного электропривода и микропроцессорной техники.

В училище работают грамотные, хорошо подготовленные преподаватели. В цехах управления главного энергетика постоянно проходят их стажировка и ознакомление с новым оборудованием и приборами.

Администрация училища намерена и впредь проводить работу по укреплению материально-технического оснащения ПТУ, по повышению качественного обучения учащихся и по количественному росту рабочих кадров для комбината. Предусмотрено строительство четырехэтажного учебно-производственного корпуса, развиваются связи с цехами комбината. Все это дает возможность надеяться, что вопрос с обеспечением цехов комбината кадрами электриков будет решаться успешно.

С первого курса — до выпуска

— Нынешнее отношение к производственной практике учащихся со стороны электрослужб комбината порочно, — отметил зам. главного энергетика И. С. Марков. — Необходимо менять эту систему. Считаю полезным закреплять группы по цехам с первого курса до выпуска. Учащиеся по мере приобретения теоретических знаний будут иметь возможность закреплять их на рабочих местах. Конечно, это хлопотно, но иначе нельзя.

И такая практика начинает действовать. К примеру, зам. начальника цеха по электрооборудованию И. А. Баранов два года ходит в училище, готовит кадры для ККЦ. А 10-й листопркатный этот вопрос упускает.

Да, нам необходимо самим готовить претендентов для профессии электриков. А для этого нужна более тесная связь со школами города. Нужно, чтобы как можно больше ребят приходило после восьмых классов. На протяжении трех лет обучения они часто бывают в цехах, на производственной практике знакомятся с рабочим коллективом. Это тоже играет положительную роль в закреплении кадров.

Обучение 10-классников считаю перспективным. Практика показала, что все наши усилия с этим контингентом пропадают даром: после выпуска они призываются в армию, и, как правило, на комбинат не возвращаются, у них не остается времени втянуться в коллектив, полюбить работу.

Отдел кадров решает по-своему

Зам. директора училища по производственному обучению Е. А. Борякий остановился на вопросе отсутствия взаимопонимания между училищем и отделом кадров комбината. Руководство ОК при направлении выпускника, не считаясь ни со спецификой профессии, ни с прохождением практики учащегося в определенном цехе, чаще всего «затыкает им дырки». Это никак не способствует закреплению молодого рабочего на производстве. Кого может привлечь работа не по специальности?

Было бы правильным, если бы кадрами, предназначенными для работы в электрослужбах комбината, полностью распоряжалось УГЭ. Только в этом случае можно уменьшить существующий ныне дефицит электриков.

Заранее готовить фронт работ

С проблемой комплектования кадров электриков для кислородно-конвертерного цеха выступил электрик цеха В. Н. Андреев. Хотя ККЦ как никто тесно связан с училищем, острота положения с кадрами не снижается. В прошлом году, к примеру, цех брал группу ребят на практику. Но из-за неготовности цеха практикантов не смогли обеспечить достаточно широким фронтом работ.

— Считаю, — сказал Виктор Николаевич, — что для закрепления молодых кадров на комбинате необходимо серьезнее готовиться к производственной практике. Нельзя занимать их работой не по специальности, необходимо закрепить за хорошими специалистами. Надо сделать все, чтобы выпускники училища желали работать на комбинате.

А квалификация выпускников падает

Начальник электроремонтного цеха В. Ф. Алферов увидел проблему несколько по-иному. ЭРЦ давно держит связь со школами города, с ПТУ № 41. Коллектив цеха старается во всем помогать им. Сегодняшняя экскурсия по аудиториям убедила: ребята имеют возможность получить хорошую подготовку. Но вот парадокс: оснащение кабинетов и лабораторий ухудшается, а квалификация выпускников все больше падает. Почему?

Он сказал: задача училища воспитать из каждого физически крепкого, эстетически развитого, грамотного человека. А задача производственников — сделать из него хорошего специалиста. Практические знания ребята по-настоящему могут получить только на производстве. А производственный центр, на который предполагается истратить немалые деньги, это баловство. Нетрудно, наверное, оборудовать учебно-производственные классы компьютерами. Да только надо подумывать, легко ли будет посадить этих ребят в цехе на разборку корпуса мотора гайки крутить? А на деньги, предназначенные на новое здание, лучше квартиры построить, их у нас их как не хватает.

Прежде всего воспитать людей

Зам. начальника по электрооборудованию ЛПЦ № 5 А. А. Бибишев главной в подготовке молодых кадров считает задачу воспитания.

— Дело это надо рассматривать так: не кто мне нужен, а работать с теми, кто есть. Задача номер один — в первую очередь научить не профессии электрика,

а помочь стать человеком. И большая роль в этом стоит перед шефами-наставниками. Назначать на эту работу нужно таких специалистов, кто сможет учить их жизни. Не секрет, что сегодня еще часто практиканты от своих шефов кроме мата да рассказов о выпитой бутылке ничего не слышат.

— У меня был пример, — продолжил т. Бибишев, — проходил до армии практику паренек на одном из далеко не лучших участков. Вернулся, ему предлагают туда, сюда, а он попросился на тот, «свой». А почему? Потому что шеф был нормальный. Не зря говорят: личность может воспитать только личность.

Определять в цехи группы с первого курса и до выпуска — идея хорошая. Сами будем растить ребят, доводить до ума. Думаю, и учебу они будут воспринимать по-другому, когда с самого начала все руками перетрагуют в цехе.

Не погасить тягу к профессии

Преподавателя училища Г. И. Лавренко заботит качество подготовки учащихся.

— В группу «Электромонтеры силовой и информационной электроники» приходят ребята с установкой на эту профессию, с сознательным выбором. Большая же часть ребят, так сказать, «середнячки», не имеющие такой установки. Не имея возможности заниматься с группой сильных учащихся в конце концов вся группа становится «середнячками». И особенно расхолаживает ребят, когда они, приходя, к примеру, в мартовский цех, ничего даже близкого к электронике не находят. Чтобы не погасить тягу к профессии, необходимо с такими учениками заниматься особо, по усиленной программе.

Шефская помощь — не благотворительность

В заключение совещания выступил главный электрик комбината Н. И. Клецкий. Он сказал:

— Это хорошо, что выступающие высказали диаметрально противоположные мнения. Значит, проблема серьезная. Все они будут рассмотрены дирекцией комбината, службой главного энергетика. Разберемся, переработаем их и внесем для реализации в цехи комбината.

Вопрос с кадрами электриков назрел остро: на ККЦ необходимо 140 человек, в ГОП не хватает — 55, в КХП — 37 человек. Если мы не будем решать этот вопрос, останемся в плачевном состоянии. А от нас многое зависит: работа в подшефных школах, организация экскурсий и т. д.

О практике. Она должна быть организована на должном уровне. Ребятам нужно показать и плохие цехи, и хорошие, и «грязь» электрического дела, и компьютеры. А главное, нужна отцовская забота о молодых рабочих. Это никуда не годится, когда они вместо участия к себе ходят добывать спецодежду, ищут ящики в душевых...

Не шефская помощь нужна училищу, не благотворительность, а постоянная действенная связь. Это наш цех. Как мы подберем, подготовим и выучим ребят, так они и будут работать.

На снимках: в дисплейном классе занятия ведет Владимир Трофимович ФОНЕНКО, а в лаборатории по электро- и полупроводниковой технике — Галина Николаевна ИСМАТОВА.

Разговор получился полезным, конструктивным, серьезным. Многие высказывания были спорными, но важно главное: раскрыты причины, вызвавшие дефицит профессии электриков в цехах, и намечены пути решения этой проблемы, от которой зависит завтрашний день энергослужбы комбината.

Насторожил тот факт, что важный кадровый вопрос решался без участия отдела кадров. Не в этом ли кроется причина возникших трудностей?

Н. БАРИНОВА