

Прищепа Александр Иванович

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ТЯЖЕЛОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УРАЛА В 1970-Е ГГ.

В статье рассматриваются проблемы формирования трудовых ресурсов металлургических и машиностроительных предприятий Свердловской и Челябинской областей. Анализируется демографическая ситуация, показываются источники формирования трудовых ресурсов в стране и на Урале в начале 1970-х гг. Подчеркивается актуальность задач совершенствования профессионального обучения непосредственно на производстве. Исследуются его формы и обосновывается эффективность курсовой подготовки и повышения квалификации рабочих.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2017/3-1/32.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2017. № 3(77): в 2-х ч. Ч. 1. С. 114-117. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2017/3-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

18. **Фокин П. П.** Брачная обрядность чувашей Самарской Луки (по материалам комплексной экспедиции ЧНИИ 1971 г.) // История и культура Чувашской АССР: сб. ст. Чебоксары: ЧНИИ, 1972. Вып. 2. С. 344-356.
19. **Фокин П. П.** Свадебные традиции чувашей Самарской Луки // Чуваши Самарской Луки: моногр. иссл. Чебоксары: ЧГИГН, 2003. С. 92-101.

CLOTHES AND ATTRIBUTES OF A MATCHMAKER-MEDIATOR AMONG THE CHUVASH PEOPLE

Petrov Igor' Georgievich, Ph. D. in History, Senior Researcher
R. G. Kuzeev Institute of Ethnological Studies of Ufa Scientific Center of the Russian Academy of Sciences
ipetrov62@yandex.ru

The article aims to show peculiarities of appearance of a Chuvash matchmaker-mediator, whose duties included conducting pre-wedding negotiations with the fiancée's parents. On the basis of literary and archival sources the paper examines certain "peculiarities" of a matchmaker's clothes and describes items he should have had. According to the author, masquerade elements in a matchmaker's costume were, on the one hand, to emphasize his special status and to inform people on his mission, and, on the other hand, promote success of the whole matchmaking ritual.

Key words and phrases: ethnography; the people of the Volga-Ural region; the Chuvash people; marriage and wedding; wedding customs and rites.

УДК 331.5(574.11)

Исторические науки и археология

В статье рассматриваются проблемы формирования трудовых ресурсов металлургических и машиностроительных предприятий Свердловской и Челябинской областей. Анализируется демографическая ситуация, показываются источники формирования трудовых ресурсов в стране и на Урале в начале 1970-х гг. Подчеркивается актуальность задач совершенствования профессионального обучения непосредственно на производстве. Исследуются его формы и обосновывается эффективность курсовой подготовки и повышения квалификации рабочих.

Ключевые слова и фразы: трудовые ресурсы; рабочие кадры; прирост рабочей силы; индивидуальное обучение; курсовое обучение; учебно-методический центр; материальная база; технический кабинет; методическая подготовка; учебно-методические пособия.

Прищепа Александр Иванович, д.и.н., профессор

Сургутский государственный университет
aiprishepa@yandex.ru

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ТЯЖЕЛОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УРАЛА В 1970-Е ГГ.

Трудовые ресурсы предприятия являются одним из главных факторов его жизнедеятельности. От их рационального использования в определяющей мере зависит экономическая эффективность и конкурентоспособность промышленного производства.

На современном этапе проблема обеспечения предприятий рабочими кадрами находится в центре внимания региональных властей. Так, в постановлении «Об информации правительства Тюменской области о состоянии рынка труда в муниципальных образованиях Тюменской области, реализации мер по содействию занятости населения в 2016 году» отмечалось, что, согласно заявленной работодателями Тюменской области потребности в работниках, количество свободных рабочих мест на предприятиях различных форм собственности по состоянию на 1.05.2016 составило 21935 вакансий, что на 31,7% больше, чем на аналогичную дату прошлого года. На стабильно высоком уровне остается доля вакансий для замещения рабочих профессий, которая в январе-апреле 2016 г. составила 70,3% [9].

Определенный опыт обеспечения кадровыми ресурсами промышленных предприятий в 1960-1970-е гг. накоплен на Урале. В эти годы в стране началось сокращение прироста населения в силу последствий Великой Отечественной войны. Если в 1965 г. естественный прирост населения в Свердловской области в расчете на 1000 чел. составил 7,9 промилле, то в 1975 г. – 7,0 промилле [11, с. 6], в Челябинской области соответственно – 8,8 и 7,8 промилле [15, с. 91]. Сокращение рождаемости пролонгировало складывание дефицита рабочей силы, обусловленного новой демографической ситуацией.

На уменьшение трудовых ресурсов и возрастание потребности народного хозяйства в рабочей силе оказывало влияние также старение населения, выразившееся в увеличении числа лиц пенсионного возраста. Удельный вес людей 60 лет и старше в 1970 г. в населении страны составил 11,6%, а на Урале – 13,1%. Под влиянием благоприятных социально-экономических условий, созданных для лиц пожилого возраста, непрерывно возрастала их численность. За период с 1966 по 1978 гг. число пенсионеров по старости на Урале

увеличилось в 2,2 раза, что было выше темпов их роста в СССР и РСФСР: на Урале – 217,1%, в РСФСР – 187,2%, в СССР – 192,5% [13, с. 79].

Уменьшение притока пополнения трудовых ресурсов обуславливалось еще и тем, что в годы девятой пятилетки (1971-1975 гг.) почти полностью были исчерпаны резервы рабочей силы, занятой в домашнем и личном подсобном хозяйстве. Если в годы семилетки (1959-1965 гг.) из этого источника в общественное производство было вовлечено более 10 млн чел., преимущественно женщин, в годы восьмой пятилетки (1966-1970 гг.) около 3 млн чел., то к началу девятой пятилетки, в 1971 г., этот источник оказался практически исчерпан [15, с. 11]. В 1975 г. удельный вес населения, занятого в домашнем и личном подсобном хозяйстве, в республиках Средней Азии, Азербайджане, Грузинской ССР составил 16-20%; на Украине, в Белоруссии, Эстонской АССР и РСФСР – 8%. В Уральском экономическом районе – 6,7%, в Свердловской области – 6,6% [6, с. 102].

В результате осуществления решений мартовского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС о повышении материальной заинтересованности и росте благосостояния работников колхозов и совхозов, а также наметившейся тенденции увеличения продолжительности жизни и старения жителей сельской местности заметно снизилась миграция аграрного населения в города и его роль как источника трудовых ресурсов промышленных предприятий. Если в 1961-1965 гг. из села в город переехало на постоянное место жительства 3,1 млн чел., то в 1971-1975 гг. – всего 0,8 млн чел. [12, с. 11]. Доля сельского населения в Свердловской области понизилась незначительно: с 18,8% в 1971 г. до 15,7% в 1975 г. [11, с. 3], соответственно в Челябинской области еще меньше – с 22% до 20% [15, с. 6].

В исследуемый период задача обеспечения промышленных предприятий рабочей силой актуализировалась и происходящими изменениями в системе образования. Переход ко всеобщему среднему образованию в 1969 г. сопровождался массовой переориентацией выпускников школ преимущественно на поступление на дневные отделения вузов и техникумов с отрывом от производства. Это создавало неблагоприятную пропорцию между численностью контингентов молодежи, поступающей непосредственно после окончания школы на работу на промышленные предприятия или на учебу в профессионально-технические училища, с одной стороны, и количеством студентов вузов и техникумов, с другой. За годы восьмой пятилетки (1966-1970 гг.) контингент учащихся дневных отделений вузов и техникумов Челябинской области увеличился на 44%, а ПТУ – лишь на 28,8% [Там же, с. 91].

Принятые меры по активизации в школах Урала работы по профессиональной ориентации выпускников школ на рабочие профессии в совокупности с решениями правительства по совершенствованию порядка трудоустройства выпускников школ и повышению материальной заинтересованности молодых рабочих в результатах своего труда позволили в девятой пятилетке существенно снизить эту диспропорцию. В Челябинской области она уменьшилась с 15,9% в 1971 г. до 12,9% в 1975 г. [Там же]. В течение девятой пятилетки продолжался устойчивый приток выпускников школ на производство. Так, например, на Магнитогорском металлургическом комбинате он увеличился с 16,8% в 1971 г. до 21,8% в 1974 г., на Челябинском металлургическом заводе – с 19,8% до 27,7%, на Челябинском трубопрокатном заводе – с 11,1% до 15,7% [Там же]. Эта тенденция была характерна для всех металлургических и машиностроительных предприятий области.

Другой источник пополнения рабочих кадров составляли воины, демобилизованные из Советской Армии после прохождения срочной службы. Для металлургии и машиностроения Урала он являлся особенно благоприятным, т.к. был представлен здоровыми мужчинами в наиболее трудоспособном возрасте. Многие из них имели навыки производственной работы и профессионального обучения.

На четырех крупнейших предприятиях металлургии Челябинской области – Магнитогорском металлургическом комбинате, Челябинском металлургическом заводе, Челябинском трубопрокатном заводе, Саткинском заводе «Магnezит» удельный вес этого источника составлял в 1971-1975 гг. в среднем 14-18% [10, д. 303, л. 352].

Наибольший удельный вес, 60-68%, среди новых пополнений металлургов и машиностроителей принадлежал работникам, высвободившимся по различным причинам из других отраслей народного хозяйства страны [Там же]. Положительными сторонами этого источника были: многочисленность, пребывание большой группы лиц в наиболее трудоспособном возрасте, более осознанный, чем у молодежи, выбор места работы и профессии, наличие производственного опыта. Отрицательным моментом являлась неоднородность состава по полу и возрасту, общеобразовательной и профессиональной подготовке. Многие из них либо не имели профессии, либо меняли ее.

Так, в 1971-1975 гг. ежегодно более 88 тыс. молодых рабочих приходили на предприятия Челябинской области без профессионального обучения. Исследования социологов показали, что в эти годы 56,6% общей численности рабочих, принимаемых на промышленные предприятия г. Первоуральска, меняли свою профессию [1, с. 16]. На Копейском машиностроительном заводе им. С. М. Кирова за 3-4 года состав токарей обновился на 70-80% [16]. Неудовлетворенность избранной специальностью приводила к высокой текучести молодых рабочих. Так, на Магнитогорском металлургическом комбинате за 7 месяцев 1972 г. было принято рабочих в возрасте до 25 лет 3968 чел., а уволено – 2170 чел. [8].

Решающую роль в закреплении кадров призвана была сыграть система подготовки рабочих непосредственно на производстве. В исследуемый период трудовые коллективы промышленных предприятий Урала добились заметных успехов в укреплении учебно-материальной базы производственного обучения. Анализ ее состояния в 1971-1974 гг. на пяти металлургических предприятиях Челябинской области свидетельствует о заметном росте количества аудиторий и технических кабинетов, расширении их площадей и увеличении посадочных мест. Особенно показательны результаты развития учебной базы на Магнитогорском

металлургическом комбинате, где число аудиторий возросло более чем в 2 раза [10, д. 303, л. 35]. На Челябинском металлургическом заводе существенно улучшилось обеспечение техническими средствами и наглядными пособиями. Здесь количество диафильмов увеличилось со 180 до 3985 единиц, а количество наглядных пособий – с 5120 до 8260 [Там же].

Совершенствование материально-технической базы производственного обучения сопровождалось поиском путей улучшения его содержания. Ключевой здесь являлась проблема преподавательских кадров.

Большую заботу о качестве подготовки преподавателей и инструкторов производственного обучения проявляли руководители Машиностроительного завода им. М. И. Калинина в Свердловске. В целях контроля за качеством его учебно-методического обеспечения профсоюзный комитет завода в 1973 г. утвердил кандидатуры 53 организаторов производственного обучения и 110 преподавателей и инструкторов. Для них был организован силами Областного отраслевого института повышения квалификации семинар совершенствования педагогического мастерства. В 1973-1974 гг. они посетили 6 открытых показательных уроков [14, д. 161, л. 41]. На Магнитогорском металлургическом заводе в соответствии с приказом его директора преподаватели и инструкторы производственного обучения в начале учебного года посещали семинар по педагогике производственного обучения [8].

Профессиональная подготовка на промышленных предприятиях осуществлялась индивидуальным, бригадным и курсовым методами. Основная масса рабочих обучалась индивидуальным методом. В составе металлургов Челябинской области эта форма обучения в 1971-1975 гг. составила 61%, а машиностроителей – 70% [3, д. 931, л. 32]. Во многом это являлось следствием того, что хозяйственные руководители в условиях высокой текучести кадров отдавали предпочтение этому виду обучения в силу его гибкости, оперативности, краткости сроков обучения и относительной дешевизны.

Однако индивидуально-бригадный метод обучения имел ряд недочетов, главный из которых состоял в недостаточном внимании к теоретической подготовке. Поэтому в 1970-е гг. на уральских промышленных предприятиях все большее внимание уделялось расширению перспективной курсовой системы обучения, которая предусматривала как организацию обучения профессиональным навыкам, так и глубокую теоретическую подготовку, требующую политехнических знаний основ избранной профессии.

В этот период удалось добиться заметного улучшения структуры подготовки рабочих кадров промышленности Урала. Вряд ли можно согласиться с мнением некоторых исследователей о том, что «в черной металлургии в соотношении форм подготовки рабочих на предприятиях все оставалось без изменения. Более того, доля охваченных индивидуальным методом выросла...» [5, с. 91]. Как свидетельствуют статистические материалы, если в 1971 г. на машиностроительных и металлургических предприятиях Челябинской области было подготовлено индивидуальным методом 76% общего количества обученных рабочих, а в черной металлургии – 63%, то в 1975 г. соответственно 65% и 59% [3, д. 931, л. 32].

В целом сложившаяся система индивидуального и курсового обучения рабочих в 1970-е гг. работала весьма эффективно. На предприятиях машиностроения Челябинской области в 1975 г. было подготовлено 14431, а черной и цветной металлургии – 9605 рабочих [4, д. 1046, л. 11-13], в Свердловской области соответственно 21591 и 13585 рабочих [2, д. 2153, л. 59]. В октябре 1975 г. опыт работы трудовых коллективов металлургических предприятий Урала получил высокую оценку в постановлении ЦК КПСС «О работе Министерства черной металлургии СССР по подготовке и повышению квалификации рабочих кадров на производстве» [7, с. 51].

Таким образом, в исследуемый период, несмотря на усложняющуюся демографическую ситуацию в стране, промышленные предприятия Урала продолжали пополняться трудовыми ресурсами за счет вовлечения выпускников общеобразовательных школ, демобилизованных воинов Советской Армии и отраслевого перераспределения рабочей силы. На предприятиях получила дальнейшее развитие система подготовки и переподготовки машиностроителей и металлургов. Проводилась большая работа по рациональному сочетанию всех форм производственной подготовки, значительно расширились возможности курсовой подготовки, улучшился состав преподавателей и инструкторов, повысилось их теоретическое и методическое мастерство, заметно укрепилась материальная база подготовки рабочих на производстве. Это явилось важным фактором стабильного развития машиностроительной и металлургической отраслей промышленности Урала в первой половине 1970-х гг.

Список литературы

1. Акулов В. С. Особенности формирования кадров на промышленных предприятиях крупного города // Формирование населения и трудовых ресурсов Урала: сборник. Свердловск: Изд-во УНЦ СО РАН, 1976. С. 12-21.
2. Архив Свердловского областного статистического управления. Ф. 1813р. Оп. 10.
3. Архив Челябинского областного статистического управления (АЧОСУ). Ф. 17. Оп. 39.
4. АЧОСУ. Ф. 17. Оп. 41.
5. Запарий В. В. Деятельность партийных организаций Урала по ускорению научно-технического прогресса в черной металлургии в годы IX пятилетки (на материалах партийных организаций Свердловской и Челябинской областей): дисс. ... к.и.н. Свердловск, 1983. 277 с.
6. Кобяков П. О. Особенности современного экономического развития и проблемы трудовых ресурсов // Социально-экономические проблемы повышения эффективности общественного производства. Свердловск, 1976. С. 101-109.
7. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК (1898-1988): сб документов: в 16-ти т. / КПСС; Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. М., 1976. Т. 12. 573 с.
8. Магнитогорский рабочий. 1971. 9 декабря.

9. Об информации правительства Тюменской области о состоянии рынка труда в муниципальных образованиях Тюменской области, реализации мер по содействию занятости населения в 2016 году [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Тюменской области от 16.06.2016 г. № 3813. URL: docs.cntd.ru/document/441507160 (дата обращения: 03.02. 2017).
10. Объединенный государственный архив Челябинской области (ОГАЧО). Ф. 288. Оп. 182.
11. Свердловская область в цифрах. 1971-1975 гг. Свердловск: Сред.-Урал. кн. изд-во, 1981. 191 с.
12. Трудовые ресурсы СССР. М.: Экономика, 1979. 304 с.
13. Устинов В. З. Социально-экономические аспекты использования труда пенсионеров на Урале // Региональные особенности формирования населения и использование трудовых ресурсов. Свердловск: Сред.-Урал. кн. изд-во, 1981. С. 74-82.
14. Центр документации общественных организаций Свердловской области (ЦДООСО). Ф. 1685. Оп. 9.
15. Челябинская область в девятой пятилетке. 1971-1975. Челябинск: Челябин. Южно-Урал. кн. изд-во, 1976. 272 с.
16. Челябинский рабочий. 1973. 21 января.

SOURCES AND TRAINING OF LABOUR FORCE OF THE URAL REGION HEAVY INDUSTRY ENTERPRISES IN THE 1970S

Prishchepa Aleksandr Ivanovich, Doctor in History, Professor
Surgut State University
aiprishepa@yandex.ru

The article examines problems of forming labour resources of metallurgical and machine-building enterprises of Sverdlovsk and Chelyabinsk regions. The author analyzes the demographical situation, identifies sources of labour resources in the country and in the Ural region at the beginning of the 1970s. The paper emphasizes relevance of problems of improving professional training directly at the workplace. The researcher analyzes its forms and justifies efficiency of course training and advanced training.

Key words and phrases: labour resources; staff of workers; growth of labour force; individual training; course training; educational-methodical center; material resources; technical room; methodical training; methodical guides.

УДК 1:304

Философские науки

Статья раскрывает сущность профессии учителя и преподавателя для будущего, выявляет вопросы, которые необходимо решить для определения статуса учителя в перспективе реформирования развития системы образования и определяет перспективы профессии учителя для подготовки человека для жизни в будущем в условиях трансформации технологической компоненты и ценностных ориентиров. Основное внимание автор акцентирует на рассмотрении вопросов, от которых зависит понимание миссии учителя в будущем.

Ключевые слова и фразы: учитель; будущее; трансформации культуры; реформирование образования; форсайт; технологии.

Рождественская Елизавета Александровна

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова
lawnaturalscience@gmail.com

УЧИТЕЛЬ КАК ПРОФЕССИЯ ДЛЯ БУДУЩЕГО: СУЩНОСТЬ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

В качестве целей данной статьи мы видим определение статуса учителя как субъекта образования будущего, формулирование ряда проблем, связанных с профессией учителя, в динамично развивающемся мире, а также выявление возможностей и перспектив учительской профессии в связи с глобальной трансформацией всей системы образования.

Споры вокруг статуса учителя в будущем имеют как теоретический, так и прикладной характер. Теоретическая компонента связана с тем, что определение целей развития, приоритета ценностей и смыслов для обучающего и обучаемого существенно необходимо для всех уровней образования. Прикладной аспект дискуссий связан с конкретными образовательными практиками, меняющимися под влиянием новых технологий. Эти технологии должны отражать изменения не только в процессе обучения и фиксации результатов образования, но и динамику системы образования, в которую встроены учителя. От определения статуса учителя зависит оценивание допустимых или нежелательных возможных его действий в ситуациях, раньше не существовавших, например, таких, которые связаны с практиками кибербуллинга или возможностью молниеносной сверки слов учителя с информацией в сети.

В современных условиях внешняя оценка учительского труда значительно меняется. На примере современной России социологические результаты позволяют зафиксировать эти изменения. Так, согласно данным Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) от 2016 года относительно оценки россиянами работы школьных учителей и состояния сферы образования в стране, престижность профессии учителя снизилась (21% в 2016 году по сравнению с 23% в 2008 и 2014 годах), одновременно увеличилась