

Прищепа Александр Иванович

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ УРАЛА НЕПОСРЕДСТВЕННО НА ПРОИЗВОДСТВЕ В 1970-Е ГГ.

В статье анализируется развитие системы повышения квалификации рабочих тяжелой промышленности на предприятиях Урала в 1970-е гг. Характеризуются преимущества и ограниченность всех ее форм. Подчеркиваются эффективность и недостатки индивидуального и курсового обучения, обращается внимание на эффективность движения наставничества в деле подготовки и воспитания молодых рабочих, акцентируется роль общественных организаций в развитии социалистического соревнования трудовых коллективов за овладение техническими знаниями, отмечается значение экономического образования в решении этих задач.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2017/8/45.html

Источник

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

Тамбов: Грамота, 2017. № 8(82) С. 163-166. ISSN 1997-292X.

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

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2017/8/

© 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

УДК 331.108.45

Исторические науки и археология

В статье анализируется развитие системы повышения квалификации рабочих тяжелой промышленности на предприятиях Урала в 1970-е гг. Характеризуются преимущества и ограниченность всех ее форм. Подчеркиваются эффективность и недостатки индивидуального и курсового обучения, обращается внимание на эффективность движения наставничества в деле подготовки и воспитания молодых рабочих, акцентируется роль общественных организаций в развитии социалистического соревнования трудовых коллективов за овладение техническими знаниями, отмечается значение экономического образования в решении этих задач.

Ключевые слова и фразы: индивидуальное обучение; курсовое обучение; наставничество; экономическое образование; квалификационный разряд; производительность труда; движение многостаночников; движение за овладение смежными профессиями.

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

Сургутский государственный университет

aiprishepa@yandex.ru

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ УРАЛА
НЕПОСРЕДСТВЕННО НА ПРОИЗВОДСТВЕ В 1970-Е ГГ.**

В последнее время в промышленности России все более ощущается дефицит квалифицированных рабочих кадров. В определенной мере эта проблема решается в образовательных учреждениях начального профессионального образования и в учебных центрах органов Федеральной службы по труду и занятости. Однако следует признать, что без профессионального обучения работников и других физических лиц непосредственно у работодателя вряд ли можно удовлетворить потребности экономики, да и социальной, непродуцированной сферы в квалифицированном персонале.

Внедрение новой техники и модернизация технологии производства с особой силой актуализируют требования, предъявляемые к системе повышения кадров непосредственно на производстве. В современных условиях рыночной экономики она должна быстро реагировать, с одной стороны, на потребности производства в рабочей силе, а с другой – предоставлять рабочим возможности для обучения в соответствии с их интересами [3, с. 144].

В этой связи заслуживает внимания опыт развития системы подготовки и переподготовки рабочих кадров тяжелой промышленности в трудовых коллективах Урала в 1970-е гг. В начале 1970-х гг. средний квалификационный разряд рабочих основного производства в этом экономическом районе был ниже среднего разряда выполняемых ими работ. Так, в 1972 г. на Челябинском заводе им. Коллющенко средний разряд рабочих составлял 2,77, а выполняемых работ – 3,41, на Челябинском тракторном заводе (ЧТЗ) соответственно – 2,9 и 3,52, на Челябинском трубопрокатном заводе (ЧТПЗ) – 5,95 и 6,1 [6, д. 196, л. 225].

Такая ситуация являлась неблагоприятной в силу того, что рабочие с низкой квалификацией составляли большую часть кадров, и от их профессионально-технической подготовки в решающей степени зависело качество планового производства, именно они представляли большинство рабочей молодежи – будущего рабочего класса страны.

Поэтому перед администрацией и общественными организациями предприятий Урала стояла непростая задача – добиться соответствия производственной квалификации рабочих требованиям, предъявляемым к их профессиональному уровню новой техникой и технологией.

Система профессионально-технической подготовки на предприятиях располагала сложившимися ранее, полностью оправдавшими себя формами индивидуального и бригадного обучения. Они находились под организационным и учебно-методическим контролем администрации. Все виды обучения осуществлялись на основе учебных программ. Право на их утверждение в зависимости от особенностей технологии производства принадлежало либо главному инженеру, либо заместителю руководителя предприятия по кадрам [7, с. 37]. Вместе с тем в исследуемый период в ее организацию необходимо было вносить изменения, связанные с возросшим уровнем общеобразовательной подготовки кадров, улучшением условий их труда, повышением жизненных целей различных социальных групп рабочих.

Одной из наиболее массовых форм повышения квалификации были производственно-технические курсы (ПТК). Из всех форм прежде всего ПТК давали основания для повышения рабочего разряда. Администрация стремилась шире ее внедрять, добиваясь повышения ее обучающей эффективности. На ряде предприятий вводилась ступенчатая система обучения, когда рабочий имел возможность повышать свою квалификацию от первоначальной ступени до получения звания бригадира или даже мастера. Наиболее эффективно она использовалась на Уральском заводе тяжелого машиностроения (УЗТМ) [11, д. 32, л. 55].

Другой новаторской формой производственно-технических курсов была зачетная система, впервые использованная на Кузнецком металлургическом комбинате на юге Западной Сибири и нашедшая успешное применение на Урале [8, д. 211, л. 66]. Она предусматривала составление по каждой специальности зачетных карт, в которых в строгой последовательности, переходя от простого к сложному, давался перечень теоретических вопросов и практических заданий с указанием контрольных сроков их проверки. В основу этого метода

был положен принцип дифференциации содержания общетехнической и специальной подготовки с таким расчетом, чтобы каждая последующая ступень была логическим продолжением предыдущей. В таком случае ПТК обеспечивали рабочим последовательное повышение квалификации и давали возможность в более короткие сроки достичь уровня высшей квалификации.

Принимаемые меры усиливали заинтересованность рабочих в обучении на ПТК. Они являлись стабильной формой повышения квалификации, обеспечивавшей в исследуемый период переподготовку 60458 металлургов Челябинской области. В Свердловской области только в 1975 г. было обучено на 813 рабочих-металлургов и 4493 машиностроителя больше, чем в 1974 г. [1, д. 2153, л. 61].

Особое место в системе повышения квалификации рабочих кадров предприятий машиностроения и металлургии Урала занимали курсы целевого назначения (КЦН). Эта форма обучения сложилась с учетом требований организационно-технической работы заводов и комбинатов, в частности, планов внедрения новой техники и технологии. Она преследовала цель помочь рабочим освоить новое оборудование и передовую технологию производства, изучить производственные приемы, способствующие экономному расходованию сырья и материалов, повышению качества выпускаемой продукции. Обучение на таких курсах в основном сводилось к теоретическим занятиям, которые проводились опытными инженерно-техническими работниками. В условиях осуществлявшейся в 1970-е гг. реконструкции предприятий металлургии и машиностроения Свердловской и Челябинской областей КЦН являлись наиболее приемлемой формой повышения квалификации. Они приобрели массовый характер. Статистические данные свидетельствуют о том, что в черной металлургии Челябинской области в первой половине 1970-х гг. количество обучающихся на КЦН увеличилось с 17653 до 21767 чел. и составило в 1975 г. 37% от общего числа повышающих квалификацию во всех формах [2, д. 131, л. 37]. В черной металлургии Свердловской области этот показатель составил 26,3%, а в машиностроении и металлообработке он равнялся 21,4% [1, д. 2143, л. 61], что было гораздо выше удельного веса других форм повышения квалификации.

Приобретенные знания способствовали росту профессионального мастерства рабочих, накоплению передового опыта, который становился достоянием всего трудового коллектива работников. Этому способствовали школы передовых методов труда, которые отличались большой эффективностью обучения. Оно состояло в основном из практических занятий, в ходе которых руководитель школы, как правило, передовой рабочий, знакомил слушателей со своими приемами труда. Теоретическое обоснование и разъяснение преимуществ этих приемов велись консультантами из числа инженерно-технических работников.

Эффективно школы передовых методов труда работали на Златоустовском машиностроительном заводе им. В. И. Ленина, где руководитель такой школы, электросварщик машиностроительного цеха Ю. П. Сальников, обучил в 1971 г. 10 сварщиков, токарь 20-го механического цеха Л. Я. Староверов – 17 токарей, а Герой Социалистического Труда И. А. Чечуров научил основам слесарного мастерства 20 молодых рабочих [9, д. 3, л. 393].

В результате напряженной и целенаправленной работы администрации предприятий Урала в 1970-е гг. школы передовых методов труда оставались стабильной формой повышения квалификации. На предприятиях черной металлургии Челябинской области в школах передовых методов труда (ШПМТ) ежегодно повышало квалификацию более 7000 рабочих [2, д. 131, л. 37]. На предприятиях машиностроения и металлообработки Свердловской области число обученных в ШПМТ возросло с 11690 в 1974 г. до 12416 чел. в 1975 г. [9, д. 3, л. 393].

В 1970-е гг. комплексная механизация производственных процессов и новая технология, несмотря на не последовательное внедрение, оказывали воздействие на профессиональное формирование работников и уровень их технической подготовки. Оно было двояким. Безусловно, обслуживание сложной техники требовало от рабочего более высокого мастерства и опыта. Вместе с тем большая надежность работы современного оборудования наряду с выполнением рабочими все более узких функций при усложняющихся технологических процессах вела к тому, что число профессий и специальностей увеличивалось, а круг необходимых для них знаний сужался. Поэтому преодоление данного противоречия, расширение узкой специализации, борьба со снижением уровня профессиональной подготовки становились все более важными задачами отделов технического обучения уральских промышленных предприятий.

Решая их, администрация и общественные организации предприятий разъясняли трудящимся важность овладения вторыми и смежными специальностями, поддерживали начинания рабочих в этом направлении, помогали создавать необходимые условия, развивали такие передовые формы организации труда, как многостаночное и многоагрегатное обслуживание, совмещение профессий и трудовых функций. Необходимость этой работы обострялась тем, что на Урале в начале 1970-х гг. происходило увеличение количества оборудования без разработки соответствующих мер по комплектованию его станочниками. Так, на УЗТМ при увеличении количества станков в 1961-1971 гг. на 9% укомплектованность их станочниками упала на 11%. На Свердловском заводе кислородного машиностроения (СЗКМ) при увеличении количества станков на 14% их укомплектованность рабочими снизилась на 16% [10, д. 3, л. 28].

В начале 1970-х гг. в трудовых коллективах предприятий Урала была развернута целенаправленная работа по увеличению зоны обслуживания станков, освоению вторых и смежных профессий. Важнейшим средством стимулирования культурно-технического роста в исследуемый период являлось социалистическое соревнование. Успехи в нем обеспечивали постоянное накопление знаний, рост профессионального мастерства, неустанный творческий поиск. В те годы заметно активизировалась работа по организации социалистического соревнования за звание «Лучший многостаночник завода», широко практиковались смотры-конкурсы по организации многостаночного обслуживания. Его состояние стало учитываться при подведении итогов социалистического

соревнования между цехами. Стимулирование перехода рабочих на многостаночное обслуживание и освоение вторых и смежных специальностей осуществлялось путем повышения разряда и перевода на более квалифицированную работу, присвоения почетных званий «Ударник коммунистического труда», «Ударник пятилетки», «Лучший по профессии», «Специалист высокой квалификации», установления доплаты за расширение зоны обслуживания и совмещение профессий, предоставления отпусков в летнее время, путевок в дома отдыха. Заработная плата многостаночников превышала заработную плату одностаночников.

В результате пристального внимания к развитию этого движения количество многостаночников и совмещающих профессию в 1970-е гг. значительно увеличилось. Так, на Уральском вагонзаводе (УВЗ) Нижнего Тагила число многостаночников возросло с 441 в 1971 г. до 601 в 1975 г. [12, д. 5, л. 92], на УЗТМ – с 341 до 585 [11, д. 5, л. 17]. Количество станков, зон многостаночного обслуживания на УЗТМ выросло с 316 до 582, их удельный вес в парке станков вырос с 6,9% до 11,3%. В 1975 г. численность рабочих, совмещающих профессии и производственные функции на Уралмаше (УЗТМ), увеличилась на 100 чел. [Там же]. Более 19% металлорежущего оборудования обслуживалось здесь по методу совмещения [Там же].

Расширение этой прогрессивной организации труда требовало соответствующей профессионально-технической подготовки. В Свердловской области в 1975 г. на предприятиях машиностроения и металлообработки было обучено на курсах вторых и совмещенных профессий 11277 чел., что было на 2065 чел. больше, чем в 1974 г. [1, д. 10, л. 57]. В Челябинской области количество повысивших квалификацию в этой форме на предприятиях машиностроения и металлообработки возросло с 898 чел. в 1972 г. до 7167 чел. в 1975 г. [2, д. 94, л. 7].

В исследуемый период широкое распространение получили конкурсы по профессиям. Еще в 1969 г. среди молодых рабочих УЗТМ возник патриотический почин по овладению и лучшему освоению производственной квалификации. Его поддержала молодежь города Свердловска, и он стал массовым походом «Современные научно-технические знания – каждому!» [8, д. 94, л. 7].

На различных предприятиях Урала работа по организации школ имела свою специфику, однако характерным для всех являлось проведение технико-экономического экзамена. Администрация и общественные организации трудовых коллективов добивались того, чтобы эти своеобразные турниры стимулировали развитие талантливой рабочей молодежи, открывали широкие возможности для проявления их мастерства и любви к рабочей профессии. Они подбирали и утверждали членов заводских советов по организации технико-экономического экзамена, составляли программы обучения молодых рабочих, формулировали вопросы к экзаменам. В качестве примера в трудовых коллективах пропагандировался опыт организации технико-экономического экзамена на Уралмашзаводе и в цехе «150» Уралвагонзавода в Нижнем Тагиле [13, д. 65, л. 131]. Они стремились обеспечить этим трудовым турнирам широкую гласность, придать им характер своеобразной массовой профессиональной учебы, при которой опыт победителей выходил бы далеко за рамки цехов и предприятий.

В марте 1972 г. на промышленных предприятиях Челябинска по инициативе Городского комитета КПСС был объявлен конкурс молодых рабочих на звание «Лучший по профессии» [5, д. 10, л. 56]. В июне-ноябре 1972 г. под эгидой Областного комитета партии на предприятиях Свердловской области был организован конкурс на звание «Мастер – золотые руки». В нем приняли участие 4000 рабочих ведущих профессий города [10, д. 9, л. 121]. Организация таких массовых движений за повышение профессиональной квалификации молодых рабочих находила отклик и поддержку в их трудовых коллективах. Так, на Уралвагонзаводе в ноябре 1972 г. был проведен турнир рабочих-станочников [12, д. 23, л. 122], а на Верх-Исетском заводе г. Свердловска в декабре 1972 г. – комсомольско-молодежный турнир токарей [Там же, л. 252]. На УЗТМ по итогам социалистических соревнований в 1971 г. 523 молодых рабочих заслужили почетное звание «Лучший по профессии», а 90 человек – «Лучший молодой рабочий» [11, д. 37, л. 353]. На Магнитогорском металлургическом комбинате (ММК) в 1974 г. по итогам конкурса «Лучший молодой рабочий» это почетное звание было присвоено 110 юношам и девушкам [4, д. 15, л. 52].

Последовательно и целенаправленно работали над совершенствованием организации похода «Современные научно-технические знания – каждому!» комсомольские организации Урала. Свердловским ОК ВЛКСМ было разработано положение и составлен план мероприятий похода. Большую роль в активизации работы комсомольских организаций по расширению состава участников похода играло Всесоюзное комсомольское собрание «Родине, партии – ударный труд, высокое качество работы, отличную учебу!», проходившее в январе 1975 г. в соответствии с постановлением ЦК ВЛКСМ. Только в г. Каменск-Уральске в работе комсомольских собраний приняло участие более 23 тыс. юношей и девушек [14, д. 16, л. 17]. Очень активно продолжали бороться за высокий уровень знаний инициаторы движения – комсомольцы Уралмаша. Комсомольская организация завода была награждена почетной грамотой ЦК ВЛКСМ, а 8 наиболее активных организаторов и участников похода стали лауреатами премии Ленинского комсомола [11, д. 35, л. 34]. В первой половине 1970-х гг. ежегодно в Свердловской области в сдаче технико-экономического экзамена принимало участие 250 тыс. юношей и девушек, из которых 40-50 тыс. чел. обучались на курсах повышения квалификации [8, д. 10, л. 68].

Таким образом, в 1970-е гг. на предприятиях тяжелой промышленности Урала была проделана большая работа, направленная на повышение рабочими профессиональной квалификации. В ходе нее совершенствовались формы технической переподготовки, к обучению молодых рабочих привлекались опытные мастера и инженерно-технические работники, широко распространение получило движение наставничества.

Активное участие в привлечении рабочих к профессиональной учебе непосредственно на производстве принимали общественные организации в ходе осуществления экономической учебы, подготовки смотров-конкурсов, проведения социалистического соревнования трудовых коллективов и массовых движений за овладение рабочими смежными профессиями.

Список источников

1. Архив Областного статистического управления Свердловской области. Ф. 1813. Оп. 10.
2. Архив Челябинского статистического управления (АЧСУ). Ф. 1. Оп. 39.
3. Веснин В. Р. Основы менеджмента. М.: Институт международного права и экономики им. А. С. Грибоедова, 1999. 480 с.
4. Областной государственный архив Челябинской области (ОГАЧО). Ф. 90. Оп. 32.
5. ОГАЧО. Ф. 92. Оп. 32.
6. ОГАЧО. Ф. 288. Оп. 176.
7. Сидоров И. К. Подготовка кадров в условиях новой технической реконструкции. М.: Высшая школа, 1994. 271 с.
8. Центр документации общественных организаций Свердловской области (ЦДООСО). Ф. 4. Оп. 75.
9. ЦДООСО. Ф. 92. Оп. 33.
10. ЦДООСО. Ф. 161. Оп. 45.
11. ЦДООСО. Ф. 1020. Оп. 13.
12. ЦДООСО. Ф. 1679. Оп. 11.
13. ЦДООСО. Ф. 1920. Оп. 13.
14. ЦДООСО. Ф. 2843. Оп. 25.

ADVANCED TRAINING OF URAL WORKERS DIRECTLY AT PRODUCTION SITE IN THE 1970S

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

In the article development of the advanced training system of workers of heavy industry at enterprises of the Ural region in the 1970s is analyzed. Advantages and limitations of all its forms are characterized. Efficiency and shortcomings of individual and course training are emphasized, attention is drawn to effectiveness of the mentoring movement in training and education of young workers; the role of public organizations in development of socialist competition of labor collectives for mastering technical knowledge is underlined, and importance of economic education in solving these problems is noted.

Key words and phrases: individual training; course training; mentoring; economic education; skill category; labor productivity; movement to encourage operation of a number of machines simultaneously; movement to master related occupations.

УДК 316.7

Социологические науки

В статье рассматривается вопрос диалога культур, который может быть реализован между культурами и индивидами на уровне социального общения. Диалог между культурами осуществляется как символическая коммуникация и заключается в раскрытии смысла и значения одной культуры для другой. В общих чертах раскрыто понятие знаково-символической сущности культуры и ее смысла, преобладания в культурном общении интегративных языковых тенденций. Уделяется внимание изменившимся формам коммуникации в условиях научно-технического прогресса.

Ключевые слова и фразы: культура; язык; коммуникация; социальное пространство; символ; знак; общение; диалог культур.

Руденко Андрей Михайлович, д. филос. н., доцент
Шубина Марина Михайловна, д. филос. н., доцент
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета в г. Шахты
amrudenko@list.ru; shubina-m@mail.ru

**СОЦИАЛЬНОЕ КОММУНИКАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО
КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДИАЛОГА КУЛЬТУР**

История развития человеческого общества представляет собой определенный диалог. Диалог постоянно сопровождает все наше существование. Он служит способом реализации коммуникативных связей, обстоятельством взаимного понимания людей. Диалог и культурное взаимодействие являются в большей степени подходящим началом для формирования межэтнических, межнациональных связей. И, напротив, если общество испытывает межэтническую напряженность или имеет межэтнические конфликты, то в таких условиях культурный диалог осложняется, взаимопонимание культур ограничено рамками на фоне межэтнического напряжения народов, представителей данных культур.

Человек, являясь элементом культуры, проявляет себя в разнообразных аспектах системы общества. Культуру в данном контексте можно определить как своеобразную форму бытия человека, которая понимается как «вторая природа», которая создана человеком. Но создание какого-либо продукта для человека возможно