

И.Н.Китаев, Ю.Г.Карнаухов, И.А.Сидорский

---

**ВАЗ** · опыт  
· идеологической  
· работы

---



**Представлен  
фрагмент документа**

И. Н. Китаев, Ю. Г. Карнаухов, И. А. Сидорский

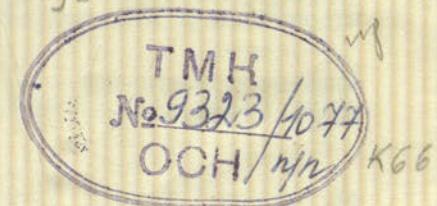
Автор

---

**ВАЗ: опыт  
идеологической  
работы**

---

98 №



Куйбышевское книжное издательство  
1985 г.

65.9(2)304.15(2Р—4Ку)  
К45  
ЗКП4(с148)

Рецензент В. Н. Алимпиев

К 45 Китаев И. Н., Карнаухов Ю. Г., Сидорский И. А.  
ВАЗ: опыт идеологической работы. — Куйбышев.: Кн. изд-во, 1985 — 256 с.

Авторы книги на примерах и фактах из жизни Волжского автомобильного завода показывают, как партийные организации, используя богатый арсенал форм и методов идеологической работы, мобилизуют многотысячный коллектив на выполнение решений XXVI съезда КПСС, достойную встречу XXVII съезда партии, выполнение производственных планов предприятия, задач его социально-экономического развития.

Книга адресуется широкому кругу читателей — партийным, советским, профсоюзовым и комсомольским работникам, пропагандистам, хозяйственным руководителям, всем, кто решает задачи обучения и воспитания людей.

Б 10204-048 — 85 0902040200  
М148(03)-85

65.9(2)304.15(2Р—4Ку)  
ЗКП4(с148)

123  
ВОЛЕЙ ПАРТИИ,  
ТРУДОМ НАРОДА

В материалах XXVI съезда КПСС, решениях июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС, обсудившего актуальные вопросы идеологической, массово-политической работы партии, а также в решениях декабрьского (1983 г.), февральского и апрельского (1984 г.) Пленумов ЦК партии, в других партийных документах определены главные задачи и направления идеологической, массово-политической работы партии в современных условиях.

Укрепляя материальные и духовные основы социалистического образа жизни, КПСС настойчиво решает задачи формирования у всех членов общества марксистско-ленинского мировоззрения, преданности идеалам коммунизма, общественной активности, чувства хозяина страны, политической и нравственной культуры, непримиримости к буржуазной идеологии и морали.

Идеологическая работа партии, как отмечается в постановлении июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС, все более выдвигается на первый план. Значение идеологической, массово-политической работы возрастает в связи с теми грандиозными задачами, которые решают партия и советский народ по совершенствованию развитого социализма. В постановлении Пленума ЦК КПСС указывается: «Усилия партии и народа концентрируются на задачах планомерного и всестороннего совершенствования развитого социализма, реализация которых прямо зависит от уровня сознательности и активности трудящихся»<sup>1</sup>.

Пленум поставил ясную задачу: усилить всю идеиновоспитательную работу, сделать ее более глубокой, твор-

<sup>1</sup> Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС. 14—15 июня 1983 года. М.: Политиздат, 1984, с. 67.

ческой, отвечающей возросшим запросам советских людей, реальностям современной жизни. От партийных комитетов, первичных партийных организаций требуется всемерно добиваться повышения эффективности идеино-воспитательной работы, обновления, обогащения ее форм и методов, усиления наступательности всей пропаганды, решительного преодоления таких явлений, как уход от острых проблем жизни, формализм и пассивность. Партия четко определила требования к идеино-воспитательной работе. Это — научность, реализм, правдивость и деловитость, умелый показ наших достижений и вдумчивый анализ волнующих людей вопросов, свежесть мысли и ясность изложения. Это — тесная связь с жизнью, четкое видение пути дальнейшего движения вперед.

Важной задачей партия считает воспитание у каждого человека потребности в труде, ясного сознания необходимости добросовестной работы на общее благо. И общественное признание, и материальное благосостояние человека должны определяться прежде всего тем, как он работает. Честное, сознательное отношение к труду — первооснова социалистического образа жизни.

В условиях обострения борьбы двух общественных систем, двух идеологий, оголовок психологической войны империализма против нашей страны и других стран социализма особую важность приобретают классовая закалка трудящихся, бескомпромиссная борьба против буржуазной идеологии.

Июньский (1983 г.) Пленум ЦК КПСС особо подчеркнул, что формирование сознания коммунистов, всех членов социалистического общества — задача не только идеологических работников. Это дело всей партии.

Выполняя решения партии и правительства, партийная организация ордена Трудового Красного Знамени Волжского автомобильного завода имени 50-летия СССР накопила значительный опыт идеологической, массово-политической работы. На заводе постоянно стремятся к тому, чтобы на деле обеспечивалось органическое единство политico-воспитательной, организаторской и хозяйственной работы, осуществлялся комплексный подход в идеино-политическом, трудовом и нравственном воспитании.

3 января 1984 г. коллектив завода отпраздновал большую трудовую победу: на главном конвейере был собран восьмимиллионный автомобиль. Им стала машина новой модификации ВАЗ-2107. Это событие стало не только праздником тольяттинских автомобилестроителей, но и важным этапом в развитии отечественного автомобилестроения. Автомобильной промышленности нашей страны для выпуска первых трех миллионов автомобилей потребовалось полвека. На ВАЗе путь от первой до восьмимиллионной машины пройден немногим более чем за 13 лет. Это зримое олицетворение достижений зреющего, развитого социализма и научно-технической революции, пример высокой эффективности производства.

Всего три с половиной пятилетки насчитывает история ВАЗа. Срок небольшой, но он вместил в себя и огромную стройку, развернувшуюся в приволжской степи зимой 1967 г., и героический труд десятков тысяч строителей, монтажников, заводчан, объединенных единой целью — как можно быстрее пустить завод, и выход производства на проектную мощность, и освоение новых модификаций автомобиля, и постоянное наращивание производства, освоение новых технологий, совершенствование и реконструкцию предприятия. Каждая пятилетка в истории завода знаменательна своими основными целями, задачами, направлениями. В соответствии с ними строилась и вся партийная работа.

Многотысячный многонациональный коллектив автогиганта создавался в короткие сроки, люди прибывали с различных предприятий, из многих областей, союзных и автономных республик. Коллектив формировался в основном из молодежи, не имевшей за плечами жизненной и трудовой школы. В идеологической, масово-политической работе учитывалось и то, что будущие автостроители, участвуя в строительстве производственных корпусов, при монтаже и наладке оборудования трудились рядом с представителями многих развитых в экономическом отношении капиталистических стран, так называемыми шеф-монтажниками, а их насчитывалось немало. И это общение могло иметь негативные последствия. Одновременно много рабочих и специалистов автозавода находились в длительных командировках по приемке оборудования и в целях изучения технологии производства в фирмах ряда ка-

питалистических стран. Следует подчеркнуть, что рабочие и специалисты, которые прошли стажировку в западных фирмах и хорошо изучили все «прелести» капиталистического мира, стали боевыми партийными агитаторами, воспитателями, пропагандистами советской действительности, достижений и преимуществ развитого социализма.

В первые годы складывался костяк кадровых заводцев. В это время воспитательная работа была подчинена оперативному решению задач проектирования и строительства завода, отработке модели машины. На стройплощадке отрабатывались новые прогрессивные технологические, организационные и экономические решения, впервые применяемые в отечественной практике.

Следует особо подчеркнуть, что новая структура управления производством, успешно осуществленная на автозаводе, позволила освободить линейный состав инженерно-технических работников, мастеров, начальников участков и цехов от огромного количества второстепенных вопросов. Тем самым создавались объективные, самые благоприятные условия для участия хозяйственных руководителей в воспитательной, массово-политической работе.

С первых дней формирования и становления трудового коллектива завода партийный комитет уделял большое внимание подбору и расстановке кадров руководителей, способных внедрять новую систему управления производством, по-новому осуществлять воспитательную работу.

В годы девятой пятилетки идеологическая работа направлялась на завершение формирования многотысячного коллектива, его стабилизацию, освоение проектных мощностей.

Автомобили «Лада» начали поступать на международный рынок. Зародились и получили развитие международные связи со странами СЭВ и СФРЮ на базе межгосударственной производственной кооперации. Началось создание фирменной сети по обслуживанию автомобилей в нашей стране.

К 1973 г. полностью окупились капитальные вложения, направленные как непосредственно на строительство завода, так и на сооружение нового жилого района и объектов промышленно-коммунальной зоны. В 1974 г. завод освоил проектный темп выпуска автомобилей.

В 1973 г. модели ВАЗ-2101 был присвоен государственный Знак качества. С конвейера сошла первая модернизированная модель массовой малолитражки — автомобиль ВАЗ-21011. Это явилось начальным этапом принятой на заводе стратегии постоянного обновления выпускаемых моделей автомобилей.

Десятая пятилетка была особенно знаменательна для ВАЗа как пятилетка новых модификаций «Жигулей». В 1976 г. начал выпуск автомобиля ВАЗ-2106 — с мощным двигателем, высоким уровнем комфортабельности.

За эти же годы в соответствии с решениями XXV съезда партии на автозаводе создана конструкция, введенены и освоены мощности по выпуску полноприводного легкового автомобиля повышенной проходимости ВАЗ-2121 «Нива». Уже в 1980 г. их было выпущено на 10% больше, чем предусматривалось первоначальным проектом.

Началась без остановки основного производства подготовка производства новых модернизированных моделей — автомобилей ВАЗ-2105 и ВАЗ-2107, обеспечивающих высокую конкурентоспособность советских автомобилей на внешнем рынке. На заводе организуется собственное станкостроение как база будущих модернизаций. Продолжается работа по аттестации продукции на государственный Знак качества. Семь моделей из восьми выпускаемых были удостоены почетного пятиугольника.

Меняются и усложняются в связи с этим формы и методы идеологической и политико-воспитательной деятельности партийной организации автозавода.

Однинадцатая пятилетка стала пятилеткой развернутой подготовки производства принципиально нового семейства автомобиля с приводом на передние колеса: ВАЗ-2108, ВАЗ-2109. На заводе началось строительство новых корпусов, реконструкция действующего производства. И снова вся работа ведется в условиях непрекращающегося выпуска автомобилей без снижения объемов производства. Развивается и укрепляется материальная база постоянного обновления производства — собственное станкостроение, производство роботов и электронных систем управления технологическими процессами и оборудования. Осваиваются проектные мощности по выпуску автомобилей ВАЗ-2105 и ВАЗ-2107. Развиваются мощности по производству автомобиля ВАЗ-2121 «Нива».

ва». В короткий срок выпуск этих машин увеличен в 1,5 раза.

Разворачиваются работы по выполнению постановлений правительства, направленных на развитие мощностей по выпуску запасных частей и восстановительному ремонту деталей и узлов в действующей сети обслуживания, а также на создание специализированных заводов по ремонту агрегатов автомобилей.

Напомним: первые автомобили были собраны в апреле 1970 г., в канун 100-летия со дня рождения В. И. Ленина. Начинали с единиц, затем наращивали производство до 15—20 машин в день. Выпуск 100 машин в сутки отмечался как большой праздник. А сегодня ежедневно с главного конвейера ВАЗа сходит более двух с половиной тысяч малолитражек, завоевавших огромную популярность как в нашей стране, так и за рубежом.

Партия высоко оценила трудовые успехи тольяттинских автомобилестроителей. «Ввод в действие Волжского автомобильного завода, — говорилось в приветствии ЦК КПСС и Совета Министров СССР участникам сооружения завода, — это значительный вклад в осуществление генеральной линии партии по развитию социалистической экономики и повышению материально-технического уровня советских людей».

Волжский автомобильный — одно из крупнейших производственных объединений нашей страны: трудовой коллектив АвтоВАЗа насчитывает сейчас свыше 183 тыс. человек, а собственно ВАЗ — 118 тыс. О ВАЗе много написано, многое известно — о продукции, о технических решениях, об организационной структуре завода и производстве... В данной работе авторы стремились показать деятельность партийной и общественных организаций, хозяйственных руководителей ВАЗа в области многообразного идеологического обеспечения производственных планов, социалистического соревнования.

Сейчас, в обстановке, когда техническое и организационное содержание труда на заводе является близким к оптимальному, задачи идеологической, политico-воспитательной работы усложняются.

Повсеместная коллективная форма организации труда в высокоритмичном производстве (каждые 22 секунды — 1 автомобиль!), построенная по принципу сквоз-

ных бригад, открывает больше возможностей в формировании колlettivistских начал в труде, коммунистического к нему отношения, развития чувства хозяина у трудящихся. В социальном портрете вазовского рабочего, описанном социологами Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР, подчеркивается более высокая степень социального развития, общеобразовательной подготовки, квалификации, удовлетворенности трудом, общественной активности. Все это является реальной и непременной основой привлечения всех трудящихся к непосредственному участию в управлении производством.

Мы и сегодня продолжаем говорить о молодости коллектива ВАЗа. Он действительно молод. Удельный вес молодежи значительно выше, чем в целом по отрасли. Около 65% рабочих — это люди в возрасте от 18 до 35 лет. На ВАЗе высока профессиональная подготовка кадров. Более 75% рабочих основных производств имеют квалификационные разряды с третьего по шестой. Еще более высок уровень общеобразовательной подготовки. В настоящее время на рабочих местах трудятся 1100 человек с высшим образованием, 12,7 тыс. человек имеют среднее специальное образование (и на ВАЗе не считают это излишеством, непозволительной роскошью — таковы требования вазовской техники и технологии) и 62,2 тыс. человек — среднее образование.

ВАЗ — предприятие в социальном аспекте многофункциональное. В его состав, кроме промышленных подразделений, входят жилищно-коммунальное управление, детских учреждений, строительное, управления соцкультбыта, электрических, водоканализационных сетей и содержания лифтового хозяйства, управление строительства и ремонта автодорог, комбинат питания, управление монтажно-наладочных работ и ремонтно-строительный трест. На балансе этих подразделений находится весь жилой фонд Автозаводского района (более 4,5 млн. кв. м. жилья), более 90 детских дошкольных учреждений, спортивные сооружения, профилактории, базы и дома отдыха, районное коммунальное хозяйство (сети всех назначений, уборочная, транспортная техника и т. д.), база ремонта и строительства дорог. Строительный трест завода ведет строительство в действующих корпусах, возводит торговые, инженерные объекты района, жилье, детские учреждения, Дворец культуры за-

вода и спортивные сооружения, объекты отдыха и т. д. В состав завода входит объединенная районная медико-санитарная часть.

Партийная организация завода, насчитывающая 14,6 тыс. человек, включает в себя парторганизации завода и названных подразделений.

От ВАЗа невозможно отделить новый Автозаводский район г. Тольятти, возведенный в чистом поле одновременно с автозаводом. С заводом и районом неразрывно связаны предприятия промышленно-коммунальной зоны, призванные обслуживать трудящихся всего города.

Особенностью идеологической работы в условиях такого многопланового коллектива завода является ее масштабность, разноликость, разнотипность, а также необходимость осуществления воспитательной, политико-массовой работы с населением всего района, где проживают трудящиеся ВАЗа и члены их семей — всего более 300 тыс. человек.

Под руководством партийной организации завода, при активной поддержке и помощи ЦК КПСС, областного, городского и районного комитетов КПСС в процессе сооружения ВАЗа создавался, совершенствовался, рос славный трудовой коллектив, которому под силу оказалось решение столь грандиозных задач. Это главное достижение партийной и общественных организаций, администрации завода.

Трудовой коллектив ВАЗа сложился в основном из молодежи. Молодые люди участвовали в сооружении гиганта автомобилестроения, а затем под руководством опытных специалистов в невиданно короткие сроки освоили сложную технику, начали выпускать автомобили. Многие представители крупнейших капиталистических фирм удивлялись, каким образом можно было так быстро создать такой колоссальный завод и новый город для автостроителей, а главное — многотысячный высококвалифицированный работоспособный коллектив. Они предрекали, что после отъезда последнего зарубежного специалиста производство начнет давать сбои, а затем вообще остановится. Варьировались только сроки, когда это произойдет: через месяц или через полгода. А вместе этого тольяттинские автостроители не только быстро освоили проектные мощности, но и превзошли их. Лучшее свидетельство зрелости ВАЗа — устойчивый экс-

порт тольяттинских малолитражек, растущий счет медалей и дипломов, завоеванных «Ладами» и «Нивами» на зарубежных ярмарках, автосалонах и в самых крупных автомобильных гонках.

На протяжении всех лет истории завода каждый год, каждый месяц завод работал устойчиво, ритмично, стablyно. Реализуя программу XXV съезда КПСС, коллектив завода перевыполнил задания и социалистические обязательства десятой пятилетки. Изготовлено было 3 518 700 автомобилей, из них 15 640 сверх плана. Пере выполнены задания пятилетнего плана по росту производительности труда, прибыли, снижению себестоимости. Проектная трудоемкость изготовления автомобилей снижена на 5,6%. Более чем в два раза увеличился выпуск запасных частей к автомобилям.

Накануне XXVI съезда КПСС на дороги страны вышла вазовская «пятерка» — автомобиль ВАЗ-2105, в котором нашли воплощение новые тенденции мирового автомобилестроения: экономичность, высокий комфорт, удобство в эксплуатации и ремонте, повышенная экологическая безопасность. С большим интересом был встречен ВАЗ-2105 на зарубежных рынках.

Все эти годы в коллективе автозавода совершенствовались, получали дальнейшее развитие различные формы и методы идеологической работы. В основе всей деятельности партийной организации был и остается комплексный подход к вопросам идеально-воспитательной работы.

Естественно, всю работу возглавляет партийный комитет завода. Члены парткома в расширенном составе (51 человек) распределены по различным партийным комиссиям. В их числе — идеологическая комиссия, которая занимается подготовкой вопросов на заседания бюро парткома и на заседания партийного комитета. Кроме того, при парткоме завода работает 11 комиссий-советов, которые координируют деятельность различных отделов и звеньев по направлениям: советы по социальному развитию коллектива, совет профилактики правонарушений, совет по экономическому образованию, совет по наглядной агитации, совет по работе с населением по месту жительства и т. д.

На автозаводе имеются большие возможности и условия для организации на высоком уровне идеологической, политико-воспитательной работы. Вопросами

идейно-воспитательной работы в коллективах занимаются более 15 тыс. человек. Ее ведут около 300 заместителей секретарей парткомов и партбюро по идеологической работе, 370 докладчиков при парткоме завода и парткомах производств, 1580 пропагандистов, 1036 лекторов, 2420 политинформаторов, 3410 агитаторов, 1395 членов редакций стенных газет. В ней участвуют руководители подразделений, ведущие специалисты, передовые рабочие, теоретически и методически хорошо подготовленные.

С глубокой заинтересованностью коллектив объединения воспринял утвержденные XXVI съездом КПСС «Основные направления экономического и социального развития СССР на 1981—1985 годы и на период до 1990 года». На рабочих и партийных собраниях, на семинарах системы политического и экономического образования, в школах коммунистического труда глубоко изучались материалы съезда партии. Трудящиеся завода внесли более 1 400 предложений по дальнейшему совершенствованию организации производства и труда, по рационализации технологии производства автомобилей. На состоявшихся 630 встречах руководителей завода, членов парткома, завкома профсоюза с коллективами бригад разъяснялись решения XXVI съезда КПСС, рассматривались задачи коллективов по выполнению стоящих перед объединением задач.

Стремясь внести конкретный вклад в осуществление задач экономического и социального развития страны в восьмидесятые годы на основе решений XXVI съезда КПСС, трудовой коллектив объединения АвтоВАЗ решил в одиннадцатой пятилетке обеспечить весь прирост объема производства за счет роста производительности труда, а за счет автоматизации и механизации трудоемких процессов высвободить из действующих производств не менее 5 тыс. рабочих и направить их во вновь организуемые подразделения.

Это очень важная социально-экономическая задача. И партийная организация завода идеологическими средствами обеспечивает ее решение. Партком совместно с различными категориями хозяйственных, партийных и общественных руководителей выработал меры для ее выполнения, провел большую работу по подготовке кадров для работы в новых условиях. За три года пятилетки в результате выполнения целого комплекса организа-

ционных и технических мероприятий удалось высвобождать для вновь организуемых производств по тысяче человек в год.

Три послесъездовских года одиннадцатой пятилетки показали высокую устойчивость работы коллектива. Сверх плана произведено товарной продукции на 99 млн. р., в том числе выпущено 19,4 тыс. автомобилей, на 20,9 млн. р. запасных частей, на 63,8 млн. р. товаров культурно-бытового назначения.

Эти успехи стали возможными благодаря самоотверженному труду рабочих и инженерно-технических работников, квалифицированному руководству со стороны дирекции и производственного персонала, повышению организаторской и идеино-воспитательной работы партийной и общественных организаций.

Во всех первичных и цеховых партийных организациях особое значение придается тому, чтобы воспитательная работа тесно увязывалась с решением актуальных производственных и общественных задач. Получила дальнейшее развитие система партийной и комсомольской учебы и экономического образования трудящихся, в которой, например, в 1982/83 уч. г. обучались более 43,5 тыс. работников завода. Широко внедрена в учебный процесс общественно-политическая практика слушателей, существенно повышающая результативность занятий, способствующая воспитанию у трудящихся активной жизненной позиции.

Значительный интерес представляет опыт организации идеологической, массово-политической работы по месту жительства, развития массового движения наставничества, внедрения системы профессионального движения рабочих, привлечения советов бригад к коммунистическому воспитанию молодых производственников, укрепления трудовой и производственной дисциплины, повышения активности трудовых коллективов в процессе социалистического соревнования, стабилизации коллективов на основе социально-экономической деятельности предприятия.

Постановление ЦК КПСС «Об опыте работы партийной организации и коллектива Волжского автомобильного завода имени 50-летия СССР по комплексному решению вопросов повышения эффективности производства и качества труда» от 11 августа 1977 г. сформулировало основные положения накопленного опыта и реко-

меновало его к широкому внедрению в стране. Опыт Волжского автомобильного завода ценен прежде всего тем, что заводская партийная организация на первое место выдвигает человека, постоянно заботится о создании в трудовых коллективах такой социально-психологической атмосферы, которая обеспечивает высокую организованность, инициативность, творческий поиск в использовании внутренних резервов производства, экономии материальных, энергетических и трудовых ресурсов. Партийная организация, хозяйственные руководители, от бригадира до директора, всегда помнят, что производство — это не только и не столько станки, механизмы и технология, а прежде всего — коллектив людей, не только производство продукции, но и формирование социалистических норм человеческого бытия и общности.

Коммунистическое мировоззрение формируется прежде всего целенаправленной идеально-воспитательной работой, но в то же время на автозаводе всегда помнят, что оно воспитывается и всем укладом нашей жизни, в том числе делами, порядком, организованностью на предприятиях, в жилом районе. Партийная организация добивается того, чтобы каждый руководитель любого уровня в своей практической хозяйственной работе учитывал не только экономические, но и ее воспитательные последствия.

На ВАЗе впервые в отечественной практике машиностроительных предприятий успешно применена коллективная форма организации и оплаты труда. Она основана на полном охвате рабочих всего завода бригадной формой организации труда, сквозном характере работы бригад по сменам, стимулировании освоения смежных профессий и операций, тарификации рабочих в зависимости от их индивидуальных качеств, оплате выработки по конечным результатам с учетом участия каждого члена коллектива, коллективной ответственности за результаты труда по качеству и по количеству произведенной продукции.

Производственная бригада стала основной ячейкой трудовой, производственной, социально-экономической и идеально-политической жизни коллектива автозавода. Деятельность административно-хозяйственных органов, партийных, профсоюзных и комсомольских организаций направляется прежде всего на обеспечение работы

бригад. Бригадная форма организации и оплаты труда развивает чувство коллективизма, товарищеской взаимопомощи, ответственности каждого рабочего за общие конечные результаты. Она стимулирует также личную инициативу трудящихся, активизирует их участие в управлении производством.

Коллективный труд, коллективная ответственность обусловили и коллективную форму управления. Новаторски примененная бригадная форма организации и оплаты труда на заводе вызвала к жизни качественно новую форму участия рабочих в решении социальных и воспитательных задач — советы производственных бригад. Партийная организация завода добивается того, чтобы в каждой производственной бригаде имелась партийная группа или парторганизатор — проводники политики партии в массы.

Важным фактором достижения высоких конечных результатов является хорошо организованное социалистическое соревнование. Оно способствует социальному развитию трудового коллектива, воспитанию людей в коммунистическом духе, вовлечению их в активную общественно-политическую жизнь.

Опыт партийной организации ВАЗа по повышению действенности, эффективности идеологической, политико-воспитательной работы может быть использован партийными организациями предприятий промышленности, строительства, транспорта и связи, пропагандистами сети партийного и комсомольского политпросвещения, в агитационно-массовой работе непосредственно на производстве и по месту жительства.

Вместе с тем в идеологической, политико-воспитательной работе партийной организации ВАЗа далеко не исчерпаны все имеющиеся возможности, есть свои проблемы. Над решением их продолжается повседневная работа партийной организации завода. Предстоит еще многое потрудиться над претворением в жизнь исторических решений июньского и декабрьского (1983 г.), февральского и апрельского (1984 г.) Пленумов ЦК КПСС, рекомендаций Всесоюзной научно-практической конференции «Совершенствование развитого социализма и идеологическая работа партии в свете решений июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС».

На февральском (1984 г.) Пленуме ЦК КПСС было подчеркнуто: «Строить новый мир — это значит

неустанно заботиться о формировании человека нового мира, о его идейно-нравственном росте. Именно под этим углом зрения, как известно, рассмотрел вопросы идеологической, массово-политической работы июньский Пленум ЦК. В соответствии с его установками партия будет добиваться, чтобы эта работа полностью отвечала характеру больших и сложных задач совершенствования развитого социализма<sup>1</sup>.

Вместе с многомиллионным отрядом коммунистов страны настойчиво воплощает в жизнь указания ЦК КПСС и партийная организация автомобильного гиганта на Волге.

---

<sup>1</sup> Коммунист, 1984, № 3, с. 11.

## МАССОВО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА ПРОФОРIENTАЦИЯ ШКОЛЬНИКОВ. ШЕФСТВО

КПСС стремится к тому, чтобы все области нашей жизни — производственная, социальная, бытовая — способствовали всестороннему, гармоничному развитию всех и каждого. Поэтому все большее значение приобретает уровень воспитательной работы не только в трудовых коллективах, но и по месту жительства. Ее значение в современных условиях заметно усиливается. Возрастают духовные запросы и потребности людей, вступают в жизнь новые поколения, обостряется идеологическая борьба на международной арене. В нашей стране у каждого труженика из 365 дней в году более 100 приходится на выходные и праздничные дни. Свободное время, по определению В. И. Ленина, — это возможность каждого трудящегося «для отдыха, для своего развития, для пользования своими правами, как человека, как семьянина, как гражданина»<sup>1</sup>.

Социально-политическое значение свободного времени состоит в том, что оно позволяет людям повышать квалификацию, общеобразовательный и культурный уровень, заниматься общественной деятельностью, художественным творчеством, то есть способствует всестороннему, гармоническому развитию личности.

Анализируя производственные дела, партийный комитет, общественные организации завода, администрация все чаще ставят вопросы, как люди проводят свободное время, воспитывают детей, насколько чтение литературы и газет, занятие спортом, увлечение искусством, художественным творчеством стало естественной потребностью каждого, способствует ли проводимая воспитательная работа развитию в людях этих наклонностей.

<sup>1</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 2, с. 299.

На июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС подчеркивалось, что прочные результаты в воспитательной работе достигаются там, где она охватывает все стороны жизнедеятельности людей, включая их быт, досуг, сферу семейных отношений. Досуг должен быть более богатым и интересным, помогать развитию дарований человека, снимать психологические нагрузки, которые несет с собой современная жизнь. Важно, чтобы каждый человек не только в рабочее, но и в свободное время чувствовал внимание к себе.

Автозаводский райком КПСС, партийная организация ВАЗ, жилищно-коммунальное управление и эксплуатационные конторы в микрорайонах, депутатские группы накопили определенный опыт воспитательной, массово-политической работы по месту жительства.

ВАЗ и Автозаводский район г. Тольятти строились как единый производственный и социально-культурный комплекс. В нем продолжается формирование специфического городского уклада, типа горожанина со своими особыми чертами и традициями. Основную часть жителей района составляют автозаводцы. Это создало благоприятные условия для массово-политической работы заводской партийной организации по месту жительства. Она включает в себя: работу общественного актива, массово-политическую и культурно-massовую работу с детьми и подростками, спортивную, профилактику правонарушений, наглядную агитацию. Возглавляет и организует ее отдел по работе с населением, созданный в жилищно-коммунальном управлении автозавода. Недостаток в районе учреждений культуры в определенной мере компенсируется большим числом агитационных и спортивных площадок, детских клубов, спортивных и актовых залов в каждой общеобразовательной школе, в комплексных общежитиях. В них организуются лекции, концерты, фестивали, чествование передовиков производства, массовые спортивные мероприятия, работа с детьми.

Вся работа по месту жительства координируется советом, возглавляемым первым секретарем Автозаводского райкома КПСС. О задачах, стоящих перед советом, о его роли и значении можно судить по тому, какие секции он имеет и кто ими руководит. Секцией массово-политической работы руководит секретарь райкома КПСС по пропаганде и агитации, по профилактике пра-

вонарушений и охране общественного порядка — председатель райисполкома. Имеется секция по работе с молодежью, возглавляемая первым секретарем райкома ВЛКСМ. Секцию по работе с несовершеннолетними возглавляет заместитель председателя райисполкома, по благоустройству и культуре быта — второй секретарь райкома КПСС.

Каждый микрорайон Автограда имеет свой координационный совет (рис. 8). Руководят ими секретари советов, входят представители партийной, профсоюзной и комсомольской организаций производств, партийной организации микрорайона, участковые инспекторы, командиры добровольных народных дружин и оперативных комсомольских отрядов, инспектора комиссий по делам несовершеннолетних при опорных пунктах милиции, работники ЖЭКОв, педагоги, пенсионеры, руководители депутатских групп. Советы микрорайонов координируют деятельность опорных пунктов общественного порядка, жилищно-эксплуатационных контор, домовых комитетов, школ, детских клубов, постоянных агитпунктов, других общественных органов по месту жительства.

С ростом численности населения района увеличивается и число активистов, работающих по месту жительства. Сегодня в районе их насчитывается более 10 тыс. Действуют 10 советов микрорайонов, столько же домовых комитетов, 13 товарищеских судов, 447 домовых советов и общественных постов, более 40 советов общежитий, добровольные народные дружины, в составе которых более 22 тыс. вазовцев.

Широка и разнообразна деятельность советов микрорайонов: идеино-политическая и культурно-массовая работа, профилактика правонарушений, работа с детьми, подростками и молодежью, благоустройство и культура быта и др. Эти вопросы находят отражение в планах, регулярно рассматриваются на заседаниях советов.

Многосторонностью отличается деятельность советов микрорайонов по благоустройству и культуре. Неоценимость этой работы будет понятна, если учесть, что почти во всех кварталах продолжается строительство жилищно-бытовых, культурных и коммунальных учреждений. Силами жителей кварталов и шефов проводятся субботники по благоустройству и оформлению домов. По решению сессий городского и районного Советов народных

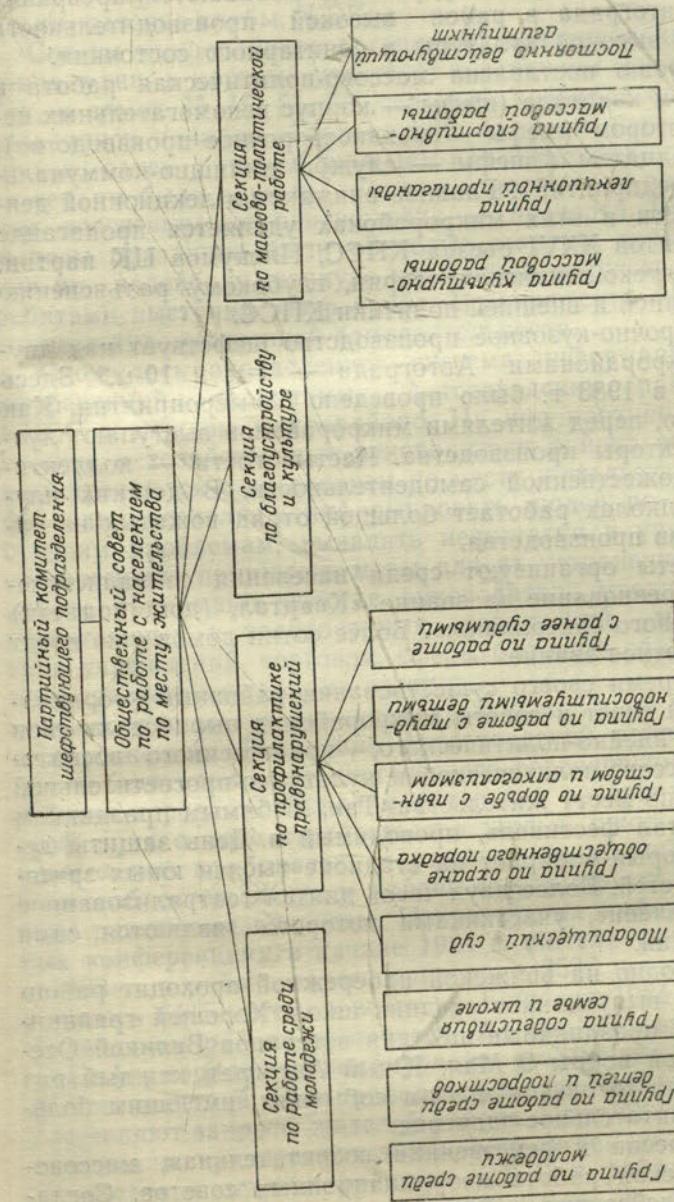


Рис. 8. Структурная схема воспитательной работы в микрорайоне.

депутатов советы микрорайонов добиваются превращения Автограда в район высокой производительности труда, высокой культуры и санитарного состояния.

Хорошо поставлена массово-политическая работа в седьмом квартале (шефы — корпус вспомогательных цехов), втором (шефы — механосборочное производство), одиннадцатом (шефы — служба жилищно-коммунальных предприятий). Главное внимание в лекционной деятельности в этих микрорайонах уделяется пропаганде документов XXVI съезда КПСС, Пленумов ЦК партии, марксистско-ленинской теории, глубокому разъяснению внутренней и внешней политики КПСС.

Сборочно-кузовное производство шефствует над двумя микрорайонами Автограда — 1-м и 10-м. Здесь только в 1983 г. было проведено 53 мероприятия. Как правило, перед жителями микрорайонов выступают лучшие лекторы производства. Частые гости — коллективы художественной самодеятельности. В детских клубах и школах работает большой отряд вожатых из работников производства.

Советы организуют среди населения социалистическое соревнование за звание «Квартал, (дом, подъезд) образцового содержания». Более сотни домов уже носят это почетное звание.

За время своего существования районный координационный совет и советы микрорайонов выработали свои формы идеино-политического, нравственного воспитания, массово-политической и культурно-просветительской работы по месту жительства. Так, любимым праздником ребят стал фестиваль, проводимый в День защиты детей, который собирает на стадионе тысячи юных зрителей и гостей. Более двух часов длится театрализованное представление, участниками которого являются сами школьники.

Ежегодно на волжской набережной проходит районный бал выпускников средних школ. Хорошей традицией стали праздничные шествия ветеранов Великой Отечественной войны 9 Мая. Юный Автоград каждый раз тщательно готовится к этим событиям, имеющим большое воспитательное значение.

Интересна и действенная воспитательная, массово-политическая работа координационных советов. Согласованно действуют опорный пункт милиции, добровольная народная дружина оперативный комсомольский

отряд и отряд юных дзержинцев. Слаженно работают школы, детские клубы, ЖЭКи.

Советы микрорайонов организуют праздники дворов, домов, улиц, в которых участвует в основном молодежь. Так, в домах № 45, 51, 53, седьмого квартала один из праздников начался с приветствия будущих первоклассников, затем лучшим жильцам-производственникам и их семьям были вручены грамоты и подарки, а подросткам, достигшим совершеннолетия, — паспорта. Продолжением праздника были «Веселые старты», соревнования по волейболу, конкурс на лучший рисунок. Перед ребятами выступил театр кукол. В заключение был дан концерт художественной самодеятельности.

Сложилась определенная система информационных конференций, проводимых Автозаводским райкомом КПСС в каждом микрорайоне. На них партийные, советские и хозяйственные руководители района регулярно встречаются с населением по месту жительства. Конференции позволяют информировать людей по интересующим проблемам, выявлять недостатки и упущения, своевременно принимать меры для их устранения. В их работе принимают участие руководители предприятий, строительных и транспортных организаций, медицинских учреждений, торговли, сферы бытового обслуживания, правоохранительных органов.

С гордостью участники встречают говорят об успехах и достижениях. Постоянно Автозаводский район выходит победителем социалистического соревнования среди районов города. С большим интересом воспринимаются сообщения о ходе строительства жилья, школ, детских дошкольных комбинатов, спортивных, культурных и торговых объектов. Жители района информируются по самым различным вопросам. Например, на информационных конференциях в начале 1984 г. жители узнали, что в 1983 г. в районе зарегистрировано 2537 новых семей, родилось 6445 детей, а всего на 1 января 1984 г. в Автозаводском районе проживало 314 тыс. человек.

Информационные конференции вызывают большой интерес жителей. Они проводятся во всех микрорайонах и выявляют запросы жителей района. Поступившие предложения и критические замечания систематизируются, изучаются в отделах райкома КПСС и райисполкома, в парткомах шефствующих производств, на предприятиях и в организациях, занимающихся обслуживанием

жителей района. По ним оперативно принимаются необходимые меры.

Анализ показывает, что большую часть населения района волнуют вопросы, связанные с деятельностью служб жилищно-коммунальных предприятий. Беспокоит жителей недостаток торговых предприятий и объектов соцкультбыта. Это наиболее сложные вопросы в массово-политической работе по месту жительства.

В летнее время центры массово-политической работы в микрорайонах переносятся на агитплощадки. Продвигаемые здесь мероприятия разнообразны по характеру и тематике. К их проведению привлекаются члены общества «Знание», работники Дома культуры автозавода, кинотеатра «Сатурн» и кинозалов в общежитиях и школах. Успешно работает агитплощадка седьмого квартала вместимостью до 200 человек. На ней выступают не только коллективы заводской и районной художественной самодеятельности, но и профессиональные коллективы. Агитплощадка имеет привлекательный вид, уютна, здесь проводится много увлекательных мероприятий, лекции по самой различной тематике. Часто проходят встречи с интересными людьми, организуются тематические праздники, клубные вечера и т. д. Хорошо зарекомендовала себя и такая форма воспитательной работы, как лектории с учетом возрастных особенностей. Люди привыкли к агитплощадке и охотно идут сюда. Не случайно агитплощадка квартала считается образцовой. Подобные агитплощадки созданы и работают во всех кварталах района. Организуют их работу советы микрорайонов совместно с шефствующими подразделениями автозавода, другими предприятиями района.

Значительную работу по культурному обслуживанию работников автозавода и жителей района проводит Дом культуры ВАЗ. Он размещается пока во временно приспособленных зданиях торгово-культурного центра и его филиалах, в комплексных общежитиях, в торговых центрах микрорайонов и жилых домах. В штате ДК насчитывается 156 человек, из них 128 — с высшим и средним специальным образованием (рис. 9). Дом культуры завода является организующим центром культурного досуга жителей района. Самодеятельное художественное, техническое и иное творчество при ДК с каждым годом приобретает все более массовый характер. Один только хоровой жанр представлен одиннадцатью кол-

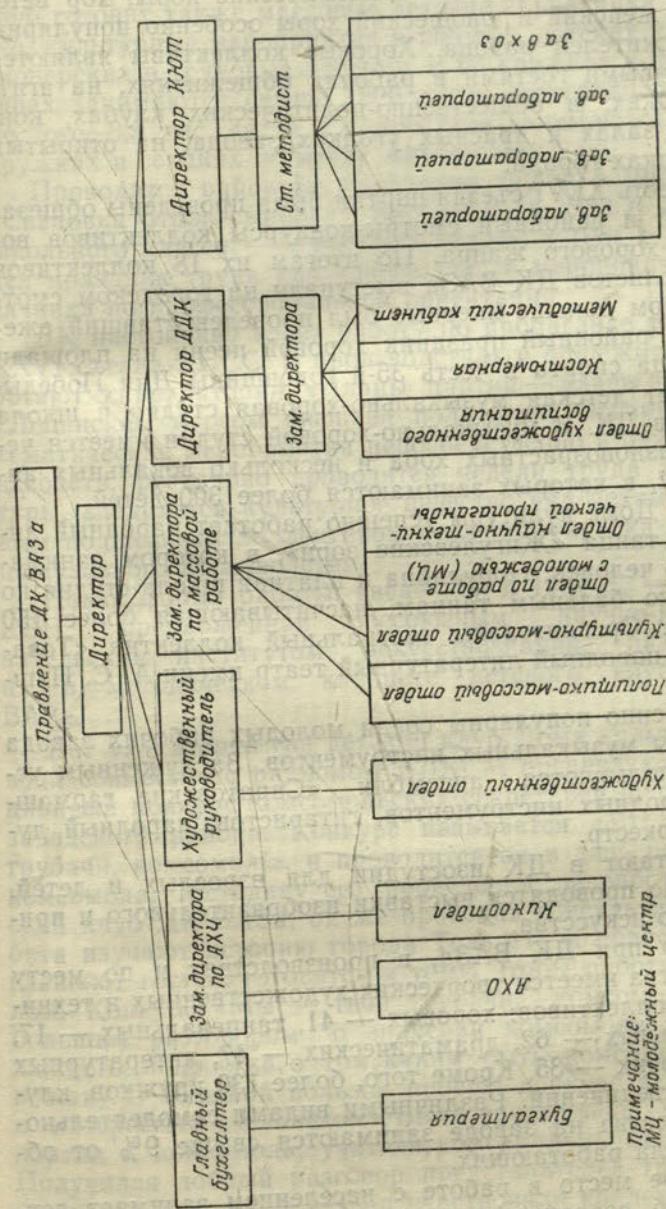


Рис. 9. Схема управления культурным обслуживанием населения района силами Дома культуры ВАЗа.

лективами. Народные и академические хоры, хор ветеранов, женский и юношеский хоры особенно популярны среди жителей района. Хоровые коллективы являются постоянными гостями в рабочих общежитиях, на агитплощадках, в общественно-политических клубах, конференц-залах и красных уголках завода, на открытых площадках города.

В честь XXVI съезда партии были проведены общезаводской и районный смотры-конкурсы коллективов вокально-хорового жанра. По итогам их 18 коллективов и 12 солистов ДК ВАЗа выступали на городском смотре. Годом раньше впервые был проведен ставший ежегодным районный праздник хоровой песни на площади у Дворца спорта в честь 35-й годовщины Дня Победы. Работает детская музыкально-хоровая студия и школа искусств ДК. В музыкально-хоровой студии имеется четыре разновозрастных хора и несколько вокальных ансамблей, в которых занимаются более 300 детей.

При Доме культуры успешно работает народный ансамбль танца «Жигулевские зори», в котором занимаются 85 человек. Популярна и платная школа-студия по обучению бальным танцам, насчитывающая более 150 человек. Организованы театральный коллектив «Товарищ» и народный литературный театр имени А. С. Пушкина.

Особенно популярны среди молодых рабочих завода оркестры музыкальных инструментов. Заслуженным успехом пользуются ансамбли «Саратовские гармошки», народных инструментов, гитаристов, народный дувховой оркестр.

Работают в ДК изостудии для взрослых и детей. Ежегодно проводятся выставки изобразительного и прикладного искусства.

Всего при ДК ВАЗе, в производствах и по месту жительства имеется творческих художественных и технических коллективов: хоровых — 41, танцевальных — 17, музыкальных — 62, драматических — 47, литературных — 1, прочих — 35. Кроме того, более 130 кружков, клубов и объединений. Различными видами самодеятельного творчества на заводе занимаются свыше 9% от общего числа работающих.

Особое место в работе с населением занимает детский клуб, созданный в 1981 г. на базе детского отдела ДК ВАЗа. Он играет роль методического центра по эс-

тетическому воспитанию детей и подростков. Детский клуб готовит также массовые детские праздники в районе, культурные мероприятия в школах, детских клубах, пионерских и трудовых лагерях. В 63 кружках и коллективах занимаются свыше 1800 юных автоградцев. Кроме того, 8,5 тыс. детей и подростков занимаются в 300 кружках и секциях по месту жительства.

Проводятся районные праздники труда: в 1982 г. — «Спецовка отцов сыновьям по плечу», в 1983 г. — «Из школьного класса — в рабочий класс», в 1984 г. проведен праздник труда как завершающее мероприятие месячника по профессиональной ориентации.

ДК настойчиво ведет работу по пропаганде решений XXVI съезда КПСС. В производствах и общежитиях работают кинолектории «Планы партии — планы народа», «Ленинским курсом внешней политики». Организуются тематические мероприятия непосредственно в цехах производства, регулярно проводятся недели труда и культуры, внедряется культурное шефство над цехами. Первым подшефным коллективом стал цех окраски сборочно-кузовного производства.

Новая форма работы, введенная в 1983 г., — дискоКВН, предложенная Всесоюзным научно-исследовательским институтом искусствознания, разработана в методическом кабинете детского клуба ДК ВАЗа.

Бот уже второй год детский клуб Дома культуры завода совместно с райкомом ВЛКСМ организуют традиционный конкурс комсомольских секретарей школ Автозаводского района. Конкурс называется «Мы — твои трубачи, комсомол!», и проводится он в день рождения комсомола. Методику его проведения разработал детский клуб ДК ВАЗа, он же проводит консультации. Ребята изучают историю города Тольятти и области, приглашают гостей, готовятся к тому, чтобы работать с залом. Конкурс «Мы — твои трубачи, комсомол!» стал большим разговором о значении комсомола в жизни каждого подростка, о том, каким быть комсомольскому вожаку. С большой пользой прошел конкурс «Интервью с интересным человеком». Были приглашены ветераны партии и комсомола, учителя, комсомольцы наших дней. Получился добрый разговор представителей трех поколений. В проведении вечера участвовали коллективы художественной самодеятельности, детский клуб ДК ВАЗа.

Новая форма комсомольского вечера очень понравилась ребятам, о чем говорят их отзывы.

ДК ВАЗА и его творческий коллектив, культкомиссии профсоюзных комитетов производств и управлений широко вовлекают трудящихся завода и жителей района в самодеятельные коллективы, совершенствуют работу народных театров и любительских музыкальных, танцевальных, хоровых коллективов, различных студий и клубов по интересам. Совместно с отделом по работе с молодежью ЖКУ, управлением соцкультбыта Дом культуры завода регулярно проводит массовые праздники песни и танца, духовой музыки, творческие концерты, конкурсы, смотры агитбригад, активно используя при этом площади района, общежития, общественно-политические клубы завода.

При Доме культуры автозавода успешно работает молодежный центр. При нем функционирует более полутора десятка различных клубов и объединений по интересам: клуб интернациональной дружбы «Гренада», клуб ветеранов, клуб политической песни «Единство», фото-клуб «Жигули», литературное объединение «Лада», кинолюбительское объединение, дискоклуб, клубы туристской песни, семейных встреч, старшеклассников «Радуга», клуб-кафе «Спектр», подростковый специализированный клуб «Гитара» и другие. За год ими проводится более 240 мероприятий, в которых принимают участие 24—26 тыс. человек. В 1983 г. внедрены такие формы работы как помолвки, комсомольско-молодежные свадьбы, созданы новые клубы: молодого рабочего, молодой семьи, любителей музыки и бального танца. Комитет комсомола завода создал в молодежном центре клуб для молодых специалистов. При ДК завода создан клуб «Юный техник», в котором занимаются в различных кружках более 600 ребят.

Коллектив Дома культуры развернул большую работу в районе по подготовке к празднованию 40-летия Победы в Великой Отечественной войне. Все коллективы художественной самодеятельности участвуют во Всесоюзном смотре самодеятельного искусства в честь юбилея Победы.

Целенаправленная работа по месту жительства ставит перед партийными и общественными организациями района все новые и новые проблемы. Так, в результате социологических исследований выявилось, что в районе

женское население по численности преобладает над мужским, а условий для организации досуга молодым работникам имелось недостаточно. Так возникла необходимость создания районного совета женщин и сети женских клубов по месту жительства.

Жилищно-коммунальным управлением совместно с партийными и общественными организациями шефствующих производств ВАЗы были созданы женские клубы в каждом микрорайоне. Они ведут значительную культурно-просветительную, массово-политическую и воспитательную работу среди женщин. Так, в пятом квартале начал действовать женский клуб «Нежность». Он привлекает к себе жительниц микрорайона не только тем, что здесь можно отдохнуть, встретиться с интересными людьми, но и получить полезные советы о ведении домашнего хозяйства. Оживленно проходят заседания клуба по теме «Семья и брак в социалистическом обществе», с интересом смотрятся кинофильмы, рассказывающие о роли женщины в нашем обществе, о том, как лучше сочетать общественную деятельность с обязанностями домашней хозяйки. На заседания клуба приглашаются юристы. Здесь же работает кружок прикладного творчества.

Завоевал популярность и женский клуб «Журавушка», созданный в 11-м микрорайоне. На его заседания приглашаются поэты и писатели, мастера-закройщики, врачи-косметологи и другие. Женщины с интересом посещают свой клуб.

Идея комплексного подхода ко всему делу воспитания, выдвинутая и обоснованная на XXV съезде партии, нашла свое воплощение в комплексных общежитиях ВАЗы, где политико-воспитательная и культурно-массовая деятельность партийной и общественных организаций, администрации завода является важной составной частью всего воспитательного процесса в трудовом коллективе. В общежитиях созданы благоприятные условия для содержательного отдыха, физического и духовного развития юношей и девушек. Комнаты оборудованы современной мебелью, бытовой техникой. В распоряжение молодежи предоставлены концертные залы, спортивные площадки, библиотеки, читальные залы, библиотеки-передвижки по секциям, консультпункты школ рабочей молодежи и другое. Заселение в общежитиях производится по производственному принципу, что позволяет

более эффективно проводить шефскую работу по воспитанию молодежи и поддержанию общественного порядка.

Партком завода, профсоюзный комитет, комитет ВЛКСМ совместно с партийными и общественными организациями шефствующих подразделений, ЖКУ, Домом культуры и спортивным клубом разрабатывают и осуществляют комплексные планы массово-политической и спортивной работы с проживающими в общежитиях. Работа эта многогранна (рис. 10). Она является предметом особой заботы партийной, профсоюзной и комсомольской организаций завода. Ведь в них проживают около 13 тыс. рабочих.

В своей работе по созданию нормальных бытовых условий в общежитиях и воспитанию трудящихся партийные и общественные организации опираются на коммунистов и комсомольцев, проживающих в них. Как правило, они возглавляют советы общежитий, выступают инициаторами и организаторами массово-политических, культурно-просветительных и спортивных мероприятий.

Партийные организации массово-политическую работу в общежитиях проводят в тесной связи с конкретными задачами автозавода, производства, цехов, постоянно направляют ее на обеспечение выполнения производственных планов, повышение культуры производства, на укрепление трудовой дисциплины, общественного порядка, организованности в трудовых коллективах.

Партийный комитет автозавода добивается того, чтобы воспитанием молодых людей занимался весь обслуживающий персонал, а не только штатные воспитатели, чтобы директор общежития был непосредственным организатором воспитательного процесса, вовлекал в него комендантов и других работников, весь коллектив, руководя этим процессом совместно с заместителем по политико-воспитательной работе и с помощью совета общежития.

С воспитателями общежитий, имеющими высшее педагогическое образование, регулярно проводятся учеба и семинары по обмену опытом работы. Активно трудятся советы общежитий. Во всех трех общежитиях имеется около 40 таких советов, в состав которых входят более 850 активистов. На заседаниях советов общественности обсуждаются злободневные вопросы организаций досуга проживающих в общежитиях, развития со-

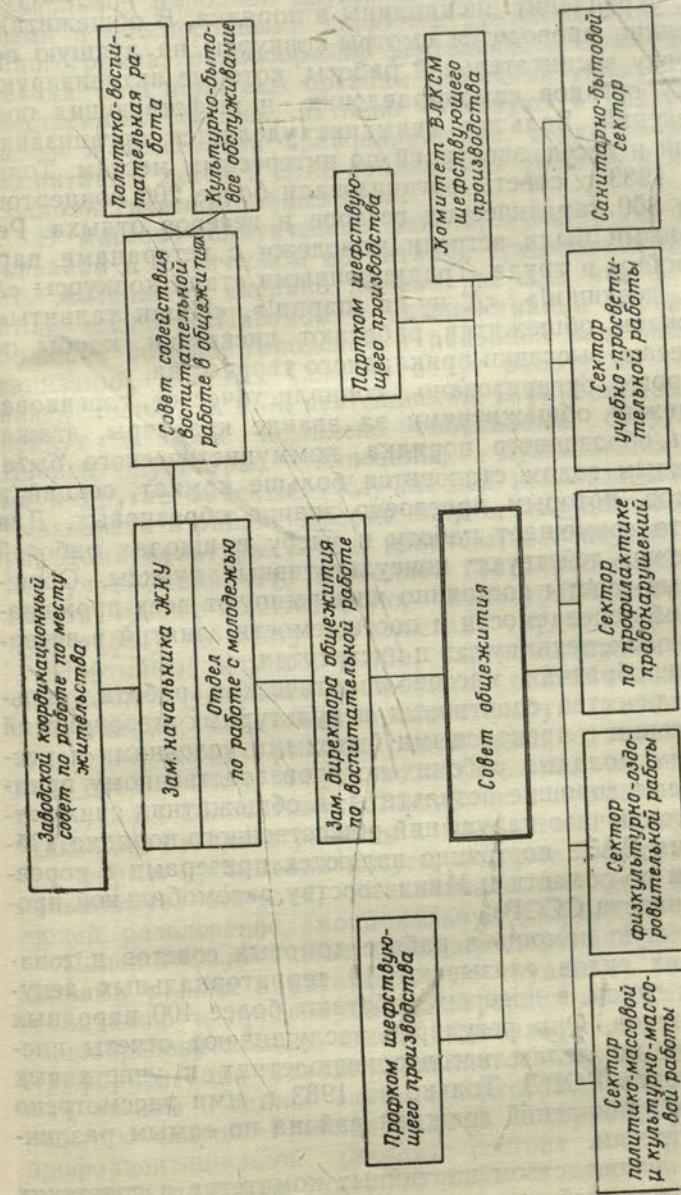


Рис. 10. Структурная схема воспитательной работы в комплексных общежитиях.

циалистического соревнования за повышение культуры быта, укрепления дисциплины и порядка. В общежитиях постоянно проводятся смотры-конкурсы на лучшую постановку воспитательной работы, которые активизируют работу органов самоуправления и шефствующих подразделений. Большое внимание уделяется организации лекций и бесед, экскурсий по интересным местам. Только за 1983 г. советы организовали более 200 концертов, около 300 тематических вечеров и вечеров отдыха. Регулярными были встречи молодежи с ветеранами партии, войны и труда. Традиционными стали конкурсы «А ну-ка, девушки!», «А ну-ка, парни!», «Наши таланты». В каждом общежитии работают дискотеки, клубы по интересам, выставки прикладного творчества.

Хорошо организовано социалистическое соревнование между общежитиями за звание квартиры, этажа, секции образцового порядка, коммунистического быта. С каждым годом становится больше комнат, секций и корпусов, которым присвоено звание образцовых. Для тех, кто совмещает работу и учебу в школах рабочей молодежи, действуют консультативные пункты. Общественные советы постоянно информируют всех проживающих об успеваемости и посещаемости занятий в вечерних школах, техникумах и институтах.

Разнообразная массово-политическая работа, большое количество спортивных и культурных мероприятий в сочетании с прекрасными бытовыми условиями и расселением молодых рабочих по производственному принципу дают хорошие результаты; в общежитиях снижается число случаев нарушений общественного порядка. Общежития ВАЗ постоянно являются призерами в соревновании по области и Министерству автомобильной промышленности СССР.

Большую помощь в работе домовых советов и творческих судов оказывают 19 территориальных депутатских групп, в которых работают более 400 народных избранников. Они регулярно заслушивают отчеты инспекторов по делам несовершеннолетних и участковых инспекторов РОВД. Только за 1983 г. ими рассмотрено более 300 заявлений граждан района по самым различным вопросам.

Под руководством партийных комитетов и советских органов весомый вклад в укрепление общественного порядка в Автограде вносит почти 27-тысячный отряд до-

брольной народной дружины. Наиболее многочисленными и боеспособными являются дружины автозавода. Многогранна, разнообразна деятельность дружинников завода. Они помогают органам милиции укреплять общественный порядок, активно участвуют в предупреждении и пресечении правонарушений, ведут работу по воспитанию детей в духе соблюдения законов и правил социалистического общежития.

В массово-политической работе, культурном обслуживании и физическом воспитании трудящихся по месту жительства сделано немало, но еще многое предстоит сделать. Партиком и администрация завода при большой помощи городской и районной партийных организаций, местных Советов ведут работу по улучшению условий для этой деятельности. В ближайшее время войдут в строй комплекс спортивных сооружений, Дворец культуры, кинозалы, музыкальная школа и другие объекты. Улучшается использование уже имеющихся в районе Дворца спорта, молодежного центра, Дома культуры ВАЗ, кинотеатра «Сатурн» и других учреждений. Это позволяет постоянно совершенствовать идеино-политическую, культурно-просветительскую работу по месту жительства трудящихся завода.

Партийный комитет ВАЗ, парткомы производств и управлений, усиливая руководство общественными организациями, ведущими воспитательную работу среди населения жилого района, рассматривают это как прямое продолжение идеино-воспитательной деятельности в трудовых коллективах. Партийная и профсоюзная организации завода стремятся к тому, чтобы внедрить такие формы проведения досуга, которые охватывали бы большинство жителей, обеспечивали массовое общение людей, развлечение, эмоциональную разрядку.

Положительный опыт накоплен партийными организациями района и автозавода по трудовому обучению, воспитанию и профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ Автозаводского района. Профориентация молодежи является важным начальным звеном в единой системе подготовки и воспитания рабочих кадров. Главная задача, которая решается в профориентационной работе, состоит в том, чтобы вплотную подвести учащихся школ к овладению определенной рабочей профессией с учетом потребностей производства и сферы обслуживания.

Работа по профориентации проводится как в школах, так и в учебно-производственном комбинате при отраслевом учебном центре завода. Администрация, партком, завком профсоюза и комитет ВЛКСМ завода еще в августе 1976 г. приняли приказ-постановление «О профессиональной ориентации учащихся школ Автозаводского района». В соответствии с ним был разработан комплексный план по развитию профориентации и оказанию шефской помощи школам, который последовательно проводился в жизнь.

Активизировалась профориентационная работа после принятия пленумом Куйбышевского обкома КПСС и бюро Автозаводского райкома партии решений по улучшению этой деятельности. Педагогические коллективы школ района и шефствующие предприятия ведут ее по следующим основным направлениям: выявление склонностей и интересов подростков; ознакомление учащихся с различными профессиями и производствами; подготовка их к самостоятельной жизни, к сознательному выбору профессии, оказание учащимся необходимой помощи в выборе профессии с учетом их пожеланий, способностей, состояния здоровья и потребностей района, завода в рабочих кадрах.

Организующим и методическим центром профориентационной работы являются межшкольный учебно-производственный комбинат и отраслевой учебный центр. Начинается она с 4—5-х классов школ и заканчивается выпускным классом. На первом этапе основное внимание уделяется выявлению склонностей и интересов детей. На втором этапе восьмиклассникам оказывается помощь в выборе трудового профиля для поступления в ГПТУ, в учебно-производственный комбинат или техникум. На этом этапе особое внимание уделяется подробному ознакомлению детей с профессиями, спецификой труда рабочих, перспективами профессионального роста. Ежегодно более 19 тыс. учащихся 5—8-х классов и свыше 500 преподавателей посещают металлургическое, пресловое, механосборочное, сборочно-кузовное производство, корпус вспомогательных цехов, производство технологического оборудования и отраслевой учебный центр. Организация экскурсий для учащихся в производства и отраслевой учебный центр позволяет им за время обучения в школе познакомиться со всеми производствами завода. Экскурсии проводятся ежедневно в течение все-

го учебного года в сопровождении представителей подразделений. Непосредственное наблюдение учащимися за процессом труда способствует лучшему изучению профессий.

Учащиеся младших классов ежегодно посещают народный музей трудовой славы ВАЗА.

Большое место занимает трудовое воспитание учащихся 9—10-х классов. Они получают трудовую подготовку в межшкольном учебно-производственном комбинате и непосредственно в цехах завода. Здесь велика роль производственных коллективов. В условиях ВАЗА одним из основных технологических процессов является механообработка и сборка. Поэтому трудовое обучение учащихся ведется по таким профессиям, как слесарь механосборочных работ, оператор автоматических линий, станков и установок, токарь, фрезеровщик, слесарь-инструментальщик, шлифовщик. В процессе трудового обучения большинство учащихся принимают участие как в изготовлении отдельных деталей, так и в сборке автомобилей. Трудовым обучением постоянно охвачено свыше 2700 учащихся.

Заключительным этапом профориентационной работы являются профконсультации десятиклассников. Работники народного образования совместно с представителями предприятий предлагают ученикам ряд профессий, поясняют, где и как их получить.

В школах района стали традиционными месячники профориентации учащихся школ. Представители основных производств знакомят старшеклассников с профессиями, в которых нуждается автозавод. Например, в январе 1983 г. в месячнике приняли участие все школы, районная станция юного техника, заводские профтехучилища № 36 и 65, отдел ЖКУ ВАЗА по работе с молодежью и базовое предприятие — Волжский автозавод. Районный оргкомитет месячника координировал всю работу по проведению мероприятий. По графику проводились экскурсии на завод, в музей трудовой славы автозавода, в профессионально-технические училища. Школьники в беседах с руководителями и рабочими автозавода выяснили интересующие их вопросы.

Много внимания уделяется массовым мероприятиям: в кинотеатре «Сатурн» работает кинолекторий «Дороги, которые мы выбираем», в Доме культуры ВАЗА — «Твое призвание». Проходят дни открытых дверей в

межшкольном учебно-производственном комбинате, технических училищах.

Профориентационная работа со школьниками усиливается шефской работой. Почти все школы района являются подшефными подразделениями ВАЗа. За каждой школой закреплены определенные производства и управления, которые оказывают им эту помощь. В шефской работе автозавода четко определились два основных направления: оказание помощи школам в укреплении материально-технической базы и оказание помощи в организации воспитательной работы.

За прошедшие годы сложились и закрепились разнообразные и интересные формы и методы шефской работы: проведение совместных партийных собраний коммунистов-шефов и коммунистов школ; комсомольских собраний производственников и комсомольцев школ; уроков мужества и Ленинских уроков; вечеров отдыха и тематических вечеров; совместная воспитательная работа в микрорайоне; помощь в оформлении и оборудовании учебных кабинетов, в проведении работы по профориентации; организация экскурсий по родному краю, по городу и заводу; участие шефов и школьников в различных мероприятиях.

В производственных секрециях цеховых партийных организаций отчитываются на заседаниях парткомов о проведенной работе в подшефных школах. Шефская работа учитывается при подведении итогов социалистического соревнования. В металлургическом производстве, например, за каждым цехом закреплен определенный класс школы для проведения шефской работы и профориентации молодежи. Между цехами и классами организовано социалистическое соревнование. Неплохо работают в подшефной школе трудовые коллективы цехов «шасси-5» и «шасси-6» механосборочного производства. Здесь также развернуто соревнование между бригадами и классами школы.

В подразделениях завода создано 37 комиссий со-действия семье и школе, которые способствуют организации летнего оздоровительного отдыха пионеров и школьников, новогодних праздников, оказывают практическую помощь детским клубам в воспитательной работе среди детей и подростков по месту жительства.

Пополнение трудовых коллективов завода должно вестись преимущественно за счет собственных, внутри-

городских источников, прежде всего выпускников общеобразовательных школ. Сейчас, когда быстрыми темпами ведется строительство третьего технического училища и на очереди еще два-три, шефская работа по привлечению молодежи на завод является одной из важнейших задач партийной и общественных организаций, администрации автозавода.

Состоявшееся в апреле 1981 г. собрание партийного актива завода всесторонне проанализировало состояние шефской работы в школах района и определило задачи заводской партийной организации в ее улучшении, в воспитании подрастающего поколения в свете требований XXVI съезда КПСС. Собрание выдвинуло важную задачу: развернуть социалистическое соревнование «Бригада — класс» в каждой школе и каждом цехе, усилить работу по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ района, по подготовке их к труду в сфере материального производства, формированию стремления встать в ряды рабочего класса ВАЗа. Генеральной дирекции завода поручено в течение одиннадцатой пятилетки создать учебную сеть в профессионально-технических училищах с числом мест 6—7 тыс. человек.

С целью повышения роли трудовых коллективов, их ответственности за воспитание детей и подростков, создания благоприятного семейного микроклимата ежегодно проводятся общезаводские рабочие собрания и конференции по вопросам воспитания подрастающего поколения. В 1981 г. в производственных цехах завода прошли конференции на тему «Мы и наши дети». В мае 1982 г. было проведено общезаводское рабочее собрание на тему «О повышении ответственности родителей за воспитание детей», в 1983 г. — «Рабочему классу — достойную смену». Во время весенних и зимних каникул учащихся проводится неделя педагогических знаний, во время которой учителя подшефных школ выступают в подразделениях завода с лекциями и беседами по вопросам коммунистического воспитания детей и подростков.

Шефы стали больше уделять внимания профессиональной ориентации школьников. В школах оборудованы уголки, стенды, кабинеты по профессиональной ориентации. Основное внимание уделяется трудовому воспитанию, приобщению подростков к заводским проблемам.

мам. Шефы добиваются того, чтобы ребята чаще бывали в цехах автозавода.

Каждый год генеральная дирекция, партийный и профсоюзный комитеты принимают приказ-постановление по заводу, направленный на совершенствование шефской работы, улучшение профориентации школьников. В 1983 г. Автозаводский райисполком принял решение «Об улучшении работы по ориентации школьников на профессии автомобильной промышленности».

Ежегодно разрабатываются совместные мероприятия завода, технических училищ, районного отдела народного образования по выполнению этих решений. Вопрос профориентации учащихся рассматривался на заседании учебно-методического совета объединения.

Комитетом комсомола завода проводятся вечера «Посвящение в рабочий класс», на которых бывшим школьникам вручаются рабочие путевки, трудовые паспорта. Почти все производственные бригады завода, шефствующие над школьными классами, заключили договора о социалистическом соревновании «Бригада — класс». Большой опыт накопила партийная организация прессового производства, которая шефствует над двумя школами. Основное внимание уделяется укреплению связи «Бригада (участок) — класс». Интересно, творчески осуществляется также шефскую работу в школе коллектива управления лабораторно-исследовательских работ.

Работая над претворением в жизнь решений XXVI съезда партии, обеспечивая стабильную работу автозавода, партийная организация ставит перед собой одну из насущных задач — готовить детей к работе на заводе, воспитывать в них чувство стремления влиться в трудовой коллектив завода, сменить в будущем отца или матеря, идти с родителями рядом в настоящем. Поэтому на автозаводе решили: пусть ребята начинают знакомиться с ВАЗом не с 8-го, как обычно, а с 5-го класса (раннее впечатление, как известно, более сильное).

Значительно активизирована работа по профориентации школьной молодежи с принятием апрельским (1984 г.) Пленумом ЦК КПСС и первой сессией Верховного Совета СССР одиннадцатого созыва постановлений об основных направлениях реформы общеобразовательной и профессиональной школы — программы преобразований в системе просвещения, обучения и воспитания подрастающих поколений. На Пленуме ЦК КПСС

подчеркивалось, что чем теснее будут сближены общеобразовательная и профессиональная школы и производство, тем полнее будет политическая, экономическая, воспитательная и кадровая отдача от реформы. Осуществление ее позволит коренным образом улучшить трудовое воспитание и профессиональную ориентацию на основе соединения обучения с производительным трудом, подготовку квалифицированных рабочих кадров в профтехучилищах, дополнить всеобщее среднее образование молодежи всеобщим профессиональным.

Партийные организации сосредоточивают внимание на том, чтобы идеи реформы были полностью воплощены в жизнь. «Главное здесь, — отмечалось на апрельском (1984 г.) Пленуме ЦК КПСС, — подвести под всю работу по преобразованию школы прочную материальную и организационную базу<sup>1</sup>.

При парткоме автозавода создана рабочая группа по реализации реформы общеобразовательной и профессиональной школ, которая сосредоточивает усилия шефствующих подразделений завода на материально-техническом обеспечении процесса обучения, трудовом воспитании и профориентации учащихся.

Партийная и общественные организации, администрация автозавода большое внимание уделяют организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы по месту жительства трудящихся. Здесь выработана определенная система. Возглавляет всю работу совет содействия развитию физической культуры и спорта. Под его руководством действует спортивный клуб, который призван осуществить организационную и методическую работу. Она ведется по двум направлениям: организация сети спортивных секций по различным видам спорта, организация, проведение массовых спортивных мероприятий и соревнований. Культивируются 29 видов спорта. Особенно массовыми стали традиционные соревнования по футболу «Зимний мяч Автограда», в которых в 1984 г. участвовали около 400 команд не только из Автозаводского района, но и города, сельской местности, других городов области.

Новый импульс в организации массового оздоровительного движения придало постановление «О дальнейшем подъеме массовости физической культуры и спор-

<sup>1</sup> Коммунист, 1984, № 6. с. 33.

та». Созданы дополнительные группы здоровья, новые коллективы физкультуры, оборудуются тренажерные залы, восстановительные центры.

Продолжает развиваться спортивная база. Сегодня действует Дворец спорта, имеющий ледовую арену и тренировочные залы по различным видам спорта, стадион с большой и малой (с искусственным льдом) арендами. Завершается строительство плоскостных площадок на территории спорткомплекса. Имеется водноспортивная база с 213 и яхт-клуб с 80 судами, лыжная база. Осуществляется строительство универсального спортивного комплекса плавательного направления, нового яхт-клуба, площадок в новых микрорайонах. Планируется в ближайшие годы построить учебно-тренировочный комплекс детской юношеской спортивной школы. В микрорайонах имеется 32 спортивных зала в общеобразовательных школах, 118 волейбольных площадок, 17 стрелковых тирнов, 10 гордошных и 19 хоккейных кортов, 5 футбольных полей. Их создание продолжается.

При пуске в эксплуатацию всех сооружений и площадок пропускная способность их возрастает с 7 до 30—35 тыс. человек в день.

Спортклуб совместно с ЖЭКами ведет большую работу по месту жительства. Действуют 10 физкультурно-оздоровительных клубов. На их базе работают 48 секций с охватом более 3 тыс. человек. 28 штатных тренеров спортклуба «ВАЗ» закреплены за физкультурно-оздоровительными клубами, 50 тренеров работают с трудными подростками. На базе ЖЭКОв скомплектовано 315 команд. Во всех видах физкультурных занятий и соревнований участвуют более 30 тыс. детей. Развиваются формы работы групп здоровья и клубов по принципу самоокупаемости. Сегодня таких групп много — по гимнастике, борьбе самбо, бегу и другим видам. Дальнейшему развитию этой формы организации физкультурно-оздоровительной работы будет уделяться все большее внимание.

Работа по месту жительства рассматривается партийной организацией завода как боевая задача коммунистов, профсоюзных и комсомольских организаций завода.

В марте 1984 г. в Доме культуры ВАЗ состоялся VII слет общественности Автозаводского района, работающей по месту жительства. На слете активисты под-

вели итоги работы за прошедший год, поделились опытом, обсудили задачи на текущий год. Главной задачей общественности, работающей по месту жительства, названа организация свободного времени жителей района с целью политического, нравственного и культурного их воспитания.

Практический опыт партийной и общественных организаций показывает, что в массово-политической работе по месту жительства трудящихся, как и на других участках идеологической деятельности, важен комплексный подход, поиск новых и совершенствование уже известных форм и методов ее организации. Дальнейший творческий поиск наиболее действенных форм, методов и организационных структур этой работы позволит партийным комитетам и общественным организациям добиться новых успехов в воспитании советских людей.

## ПЕРЕДОВЫЕ РАБОЧИЕ ЛИЧНЫМ ПРИМЕРОМ УЧАТ И ВОСПИТЫВАЮТ МОЛОДЕЖЬ

Действенной формой идеально-политического, трудового и нравственного воспитания молодых рабочих является наставничество. Шефство опытных рабочих над новичками — закономерность нашего советского общественного строя, который впервые в истории человечества утвердил между людьми отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи.

Наставничество в принципе не ново. Оно широко было распространено в первые годы военные и в послевоенные пятилетки в форме шефства на производстве. В те годы большинство рабочих профессий осваивалось непосредственно на фабриках, заводах, стройках. В тридцатые годы повсеместное распространение получил призыв прославленного шахтера Н. Изотова «Каждый кадровик — шеф нового рабочего».

В период развитого социализма движение наставничества стало шире по своим целям, наполнилось качественно новым содержанием, приобрело целенаправленный, организованный характер. Оно выросло в массовое движение шефства передовых, опытных работников над молодыми, сформировавшееся как общественный институт воспитания рабочих кадров и управляемое общественными организациями под руководством партийных комитетов. Одним из главных условий эффективности наставничества является тщательный подбор кадров наставников, создание им условий для постоянного самосовершенствования.

Успех дела воспитания рабочей смены всецело зависит от опыта, мастерства и знаний наставников, от их стремления отдать свой талант воспитанию рабочих, от умения быть примером во всем. Один из лучших наставников автозавода, воспитавший 18 учеников, наладчик цеха «мотор-2» кавалер ордена Ленина П. П. Киршин говорит: «Пример наставника и на рабо-

те, и в быту — вот что воспитывает лучше всяких слов». Трудно не согласиться с ним.

Для Волжского автозавода вопросы наставничества и шефства всегда играли и играют важную роль в создании и становлении трудового коллектива. Средний возраст работающих в 1970 г. составлял 23,5 года, сегодня коллектив завода «постарел», средний возраст рабочих — 28—29 лет. Но 45—50% ежегодно поступающих на завод — молодые люди в возрасте до 23 лет. В отдельных, наиболее крупных производствах завода в 1983 г. принято такой молодежи: в сборочно-кузовном производстве — 47,4%, в механосборочном — 48,7%. Всего только за 1983 г. принято 5200 молодых людей этого возраста. И от того, насколько быстро молодежь адаптируется в коллективах, включится в активную трудовую и общественную жизнь, все в большей степени зависит устойчивость и, следовательно, эффективность работы всех подразделений завода. Решение этой задачи в значительной мере зависит от действенности и эффективности наставничества, от уровня партийного руководства этим движением.

На заводе решено охватить наставничеством всех поступающих на предприятие молодых рабочих в возрасте до 20 лет, а прибывающих из рядов Советской Армии и сельской местности и не имеющих профессий — до 23 лет. Речь идет о тех, кто вступает в самостоятельную трудовую жизнь и нуждается в индивидуальной помощи со стороны старших, более опытных рабочих в профессиональной подготовке и в становлении их как полноценных членов нашего общества.

С самого рождения коллектива завода партийная, профсоюзная и комсомольская организации налаживали рабочее наставничество. Важным этапом его развития явилось постановление парткома завода по этому вопросу от 10 августа 1974 г. Тогда же партком рассмотрел и утвердил «Положение о совете наставников по идеиному и трудовому воспитанию молодых рабочих».

В последующие годы вопрос о состоянии наставничества, повышении его эффективности регулярно обсуждался на заседаниях парткома, завкома профсоюза и комитета ВЛКСМ завода, совещаниях генеральной дирекции.

Всю работу по организации наставничества и непосредственному управлению деятельностью наставников

возглавляют: заводской совет наставников, 15 советов наставников производств и управлений, 94 цеховых совета и 57 старших наставников цехов (рис. 11).

С октября 1975 г. в управлении кадров завода было создана группа (впоследствии — бюро) по методическому руководству наставничества из работников с высшим педагогическим образованием и значительным опытом воспитательной работы с молодежью. В течение многих лет руководил бюро наставничества опытный педагог А. Ерофеев.

Бюро наставничества является постоянно действующим органом администрации по контролю за состоянием наставничества в подразделениях завода, по разработке предложений, направленных на повышение эффективности работы наставников. Бюро занимается разработкой методики и организации их обучения. Работает оно под непосредственным руководством заводского совета наставников.

Заводской совет наставников ежегодно утверждается парткомом завода. Возглавляет работу совета заместитель генерального директора объединения по кадрам.

В мае 1981 г. партийный комитет завода утвердил новое «Положение о совете по работе с молодежью и содействию наставничеству», которым определяются задачи и функции совета. Оно является одним из основных руководящих документов по работе с молодежью, подлежащей охвату наставничеством. Партийный комитет завода обращает особое внимание советов и всех наставников на закрепление молодежи в коллективе завода, быстрейшее вовлечение ее в активную трудовую и общественную деятельность, укрепление трудовой и общественной дисциплины среди молодежи и ее идеально-политическое, трудовое и нравственное воспитание.

В состав совета входят: представители парткома завода (заместитель секретаря), профсоюзного комитета (заместитель председателя), комитета ВЛКСМ завода (заместитель секретаря), председатели советов наставников производств и управлений, ответственные работники функциональных подразделений завода, учебного центра, директора профессионально-технических училищ, начальник бюро наставничества, работники редакций радио и газеты, член президиума заводского отделения общества «Знание», работники Дворца культуры, луч-

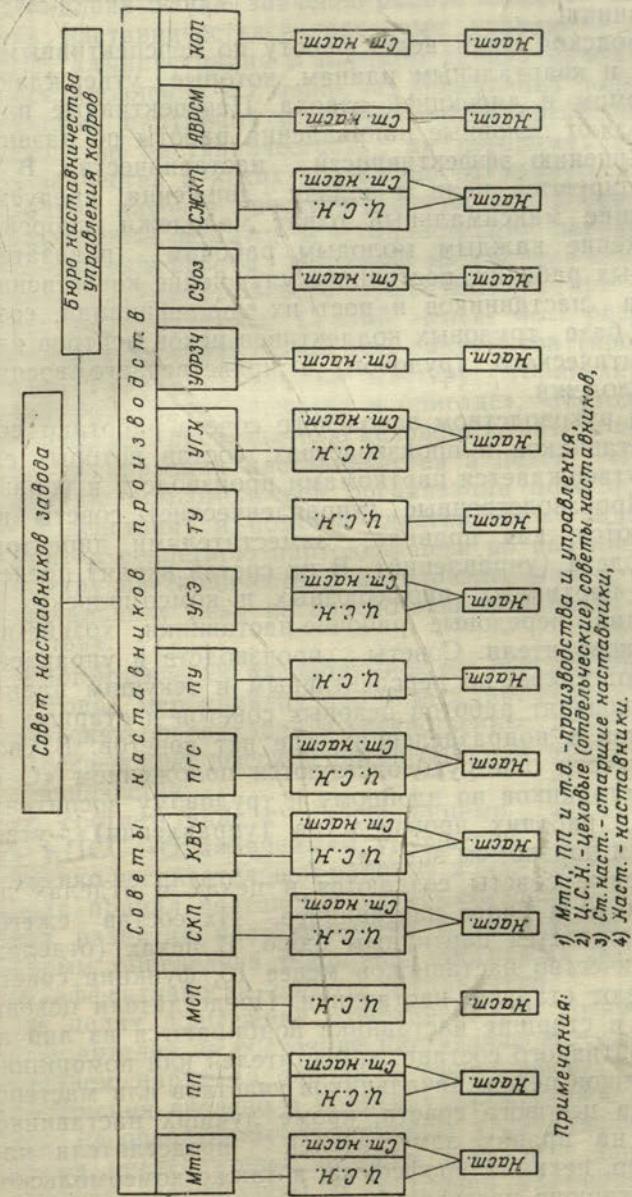


Рис. 11. Организационная структура наставничества на ВАЗе.

шие председатели цеховых советов наставников, лучшие наставники.

Заводской совет ведет работу по перспективным годовым и квартальным планам, которые утверждаются парткомом и дирекцией завода. Перспективные планы определяют основные направления работы по развитию и повышению эффективности наставничества. В них формулируются цели и задачи движения, предусматривающие максимальный охват молодежи, скорейшее достижение каждым молодым рабочим показателей кадровых рабочих, постоянное улучшение качественного состава наставников и рост их квалификации, создание на базе трудовых коллективов цехов центров идеино-политического, трудового и нравственного воспитания молодежи.

Под руководством заводского совета работают советы наставников в производствах, состав которых ежегодно утверждается парткомами производств и управлений. Производственные (управленческие) советы возглавляются, как правило, заместителями директоров производств (управлений). В их состав входят представители партийных, профсоюзных и комсомольских организаций, передовые рабочие-наставники, хозяйственныe руководители. Советы производств и управлений работают также по перспективным и текущим планам. Они руководят работой цеховых советов и старших наставников в подразделениях, где нет советов. В своей деятельности они руководствуются положением «О союзе наставников по идеиному и трудовому воспитанию молодых рабочих производства (управления)», утвержденным парткомом завода.

Цеховые советы создаются в цехах и отделах при наличии 10 и более наставников. Их состав ежегодно утверждается партийным бюро. В цехах (отделах), где количество наставников менее 10, функции советов выполняют старшие наставники. Председатели цеховых советов и старшие наставники подбираются из лиц административного состава: заместителей или помощников начальников цехов, начальников участков или мастеров. В состав цехового совета, кроме лучших наставников, входят на правах заместителей председателя член партбюро, цехкома профсоюза, а также комсомольского бюро. Старшие наставники утверждаются цеховым партийным бюро.

Придавая особое значение работе низового звена системы наставничества — цеховому уровню — еще в 1976 г. администрация и партком завода приняли приказ-постановление «О мерах по повышению роли администрации, партийной и общественных организаций в руководстве наставничеством, по которому развитие наставничества в цехах возложено на заместителей начальников цехов в качестве должностной функции.

Партийный комитет и администрация завода обращают первостепенное внимание на системность и конкретность, ответственность руководителей при организации наставничества. С этой целью был разработан и введен в действие целый ряд документов (кроме указанных выше): «Памятка мастеру (бригадиру) по организации наставничества в бригаде», «Методические рекомендации председателю цехового комитета профсоюза по организации наставничества в цехе». «Памятка секретарю комсомольской организации цеха по вопросам содействия и помощи наставникам молодежи», «Памятка секретарю партбюро цеха по партийному руководству наставничеством в подразделениях», «Памятка начальнику цеха по содействию движению наставничества».

Систематически разрабатываются перспективные (на 2—3 года) мероприятия партийных, профсоюзных, комсомольских организаций и хозяйственных руководителей по обеспечению высокой организации и эффективности наставничества.

В соответствии с требованиями постановления ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении идеологической, политико-воспитательной работы» в мае 1979 г. партком завода принял постановление «О состоянии и перспективах развития наставничества в коллективе завода», которым определена обширная программа по повышению эффективности работы наставников.

В целях повышения ответственности хозяйственных руководителей за состояние наставничества совместным решением парткома завода и генеральной дирекции объединения введено в практику ежемесячное заслушивание на оперативных совещаниях у начальников цехов отчетов председателей цеховых советов наставников (старших наставников) о состоянии наставничества и дисциплины молодежи в цехах, ежеквартальные встречи «четырехугольников» цехов с наставниками для об-

мена информацией и совместного обсуждения состояния воспитательной работы с молодежью.

Ежеквартально, нарастающим итогом, бюро наставничества управления кадров составляет «Справку о состоянии наставничества на Волжском автозаводе», в которой подводятся итоги работы коллективов завода за отчетный период.

Справка дополняется приложениями, в которых дается фактический цифровой материал, отражающий состояние дел и позволяющий сделать анализ и необходимые выводы по улучшению дела (Приложения № 1, 2, 3).

Преобладающей формой является индивидуальное наставничество. Имеются и примеры бригадно-группового наставничества, когда коллектив бригады шефствует над одним или несколькими молодыми рабочими. Эта форма зарождается по инициативе бригад и требует проверки опытом. Закон о трудовых коллективах, повышение роли бригадных форм организации труда дают основания надеяться, что эксперименты по бригадно-групповому наставничеству будут расширяться, и в первую очередь в комсомольско-молодежных бригадах.

Количество наставников на ВАЗе увеличивалось по мере роста движения и в настоящее время близко к стабильному уровню, определяемому в основном количеством поступающей на завод молодежи, что видно из таблицы.

Кол-во наставников	Кол-во подшефных
На 1.01.1975 г.	1021
1.01.1976 г.	1754
1.01.1979 г.	4269
1.01.1981 г.	4251
1.01.1984 г.	4760
	1110
	1630
	4780
	4669
	5680

Охват наставничеством молодежи колеблется в последние 5 лет в пределах 85—90%. Во многих цехах металлургического производства, корпуса вспомогательных цехов и других производств он составляет 100%, например, в 12 из 16 цехов и отделов металлургического производства, в 11 из 20 подразделений корпуса вспомогательных цехов, во всех без исключения цехах производства генераторов и стартеров. В то же время

в цехах главного конвейера и в целом сборочно-кузовного производства — самых молодежных и многочисленных — пока значительно меньше из-за нехватки наставников. В этих цехах в первую очередь развивается бригадно-групповое наставничество.

Наставники — передовые рабочие завода. Среди них более 70% — ударники коммунистического труда; 26% — члены КПСС и комсомольцы; 48% — работают на автозаводе от 5 до 10 лет. Более 85% наставников имеют среднее, среднетехническое, среднее специальное или высшее образование.

В то же время проблема стабилизации наставников на заводе далеко не решена. Текущесть их снижается медленно, в 1983 г. она составила 25%, что лишь на 4% ниже, чем в 1982 г. Главные причины этого кроются в организации работы с наставниками. В кардинальном повышении ее эффективности видит свою задачу партийная организация завода.

Как показала практика, при подборе кандидатур в наставники целесообразно учитывать не только их трудовую и общественную активность, но и их отношение к политической и экономической учебе, к специальной подготовке. Системой организации наставничества определен единый порядок подбора, утверждения наставников и закрепления за ними молодых рабочих. Кандидатуру каждого нового наставника в индивидуальном порядке подбирает мастер бригады или бригадир совместно с партгрупогром и профоргом бригады из числа наиболее грамотных, политически зрелых, квалифицированных кадровых работников завода. При этом строго соблюдается принцип добровольности. Кандидатура будущего воспитателя обсуждается на совете бригады, а при необходимости — на собрании бригады и утверждается цеховым комитетом профсоюза. Наставничество стало общественным поручением, за выполнение которого рабочий отвечает перед коллективом бригады, перед цеховым комитетом профсоюза, а коммунист или комсомолец — перед партийной или комсомольской организациями. Наставники входят в идеологический актив цеха.

Работа наставников организуется в соответствии с действующим на заводе положением «О наставнике по идейному и трудовому воспитанию молодых рабочих». В положении изложены цели наставничества, задачи,

обязанности и права наставников, определены моральные и материальные стимулы работы.

При поступлении в бригаду новичка в качестве ученика ему подбирают инструктора производственного обучения, который утверждается одновременно и в качестве наставника. Если новичок имеет профессию, то ему подбирается наставник. Срок закрепления новичка за наставником установлен на заводе минимальный — несколько дней. В некоторых цехах новичка прикрепляют к наставнику уже при оформлении на работу. Наставник помогает ему в ускорении этой процедуры. Быстрое закрепление позволяет наставнику оказывать юноше или девушке необходимую помощь в первые, наиболее трудные дни и недели пребывания на заводе. Оказывая новичку помочь в поступлении на завод, в цех, наставник быстрее устанавливает с ним деловые и личные отношения, что играет важную роль в налаживании между ними психологического контакта — этого главного условия успеха в их дальнейшей совместной работе.

Продолжительность наставничества зависит от особенностей каждого подшефного, степени овладения им специальностью, адаптации в производственном коллективе, достигнутого уровня социальной зрелости. С учетом этих факторов решение об окончании наставничества над каждым молодым рабочим по представлению мастера и с согласия наставников в индивидуальном порядке принимается цеховыми комитетами профсоюза. Как правило, наставничество продолжается от шести месяцев до двух лет.

Система наставничества на заводе рассчитана на многолетнее функционирование, в процессе которого создается стабильный состав опытных рабочих-педагогов. Поэтому важное значение придается постоянному их учету и закрепленных за ними молодых рабочих. В цехах этот учет осуществляется советами наставников в специальных журналах. Для контроля и анализа изменений внедрены «Карточки персонального учета», позволяющие на основе данных, имеющихся в управлении кадров завода, вести пофамильный учет наставников и всех поступающих на предприятие молодых рабочих. В карточки заносятся все необходимые сведения о самих наставниках и о всех закрепляемых за ними мо-

лодых рабочих с учетом результатов шефства над ними (приложение № 1).

Эффективность работы наставников прямо связана с уровнем их подготовки. Организация их учебы, повышение идеино-теоретического уровня, педагогического и профессионального мастерства, обобщение и распространение лучшего опыта работы наставников постоянно находятся в поле зрения партийных комитетов завода, производств и управлений, цеховых партийных организаций. Учеба наставников позволяет каждому из них постоянно повышать свои знания по теории и практике коммунистического воспитания рабочей молодежи. Их политическая, профессиональная, педагогическая и нравственная подготовка стали делом общепартийным.

Первоначальная подготовка наставников начинается с инструктивного занятия по теме «Задачи и обязанности наставника», ознакомления с документацией по наставничеству.

Особое внимание уделяется овладению ими искусством психолого-педагогического воспитания молодежи. На занятиях изучаются такие темы, как психологическая структура личности, психологические и педагогические основы, методы убеждения, формы и методы работы по формированию характера подшефного, педагогический тиктакт, воспитание гражданственности, коллективизма, дисциплинированности. Наставники изучают систему профессионального продвижения рабочих на заводе, структуру заработной платы, рационализаторство, важнейшие средства и пути трудового воспитания молодых рабочих и др. Все это вооружает их научным пониманием личности воспитанников, дает стройную систему знаний.

Разрабатывают тематику лекций по первоначальной, а также по психолого-педагогической подготовке, специалисты бюро наставничества. Они же читают лекции и проводят семинарские занятия со слушателями курсов. Занятия проводятся по специальному графику в каждом производстве для каждой смены. Для председателей советов и старших наставников, а также для наиболее подготовленной их части открыт двухгодичный факультет подготовки наставников народного университета. Учебный план факультета рассчитан на 43 лекционных часа и 22 — семинарских.

Для занимающихся во всех видах обучения выпущен рекомендательный список литературы по движению наставничества. К городским и областным конференциям по наставничеству организуются курсы лекций, кинолектории, выпускаются плакаты об опыте лучших наставников.

Приказом-постановлением администрации, парткома, профкома и комитета ВЛКСМ от 15 февраля 1978 г. «О повышении эффективности воспитания молодых рабочих» утверждено положение «О смотрах работы наставников и советов наставников молодых рабочих». Положением определена система ежегодных смотров, включающая в себя: соревнование на звание «Лучший наставник цеха», «Лучший наставник производства (управления)», «Лучший наставник ВАЗа»; соревнование советов наставников производств и управлений по трем группам, а также цеховых советов в подразделениях; обязательные требования к организации и эффективности наставничества; перечень показателей работы советов наставников подразделений и оценка их в баллах; систему моральных и материальных стимулов.

Ежегодно в производствах проводятся слеты наставников, на которых подводятся итоги работы, чествуются победители соревнования, определяются задачи по дальнейшему развитию наставничества.

14 мая 1982 г. состоялся широкий обмен мнениями по вопросам улучшения воспитательной работы с молодежью на заводской конференции «Закрепление молодежи на производстве и наставничество». Конференция выработала по этой проблеме рекомендации, которые явились программой деятельности советов наставников, администрации, профсоюзных и комсомольских организаций подразделений завода.

Работа по развитию наставничества широко освещается на страницах заводской газеты «Волжскийавтостроитель» и в передачах заводского радио в рубриках «Рассказы о наставниках», «Слово наставникам», «Помоги нам, наставник».

Добросовестный труд наставников не остается незамеченным. Работа каждого из них ежегодно оценивается. При этом учитывается стаж непрерывной наставнической деятельности, количество подшефных молодых рабочих, закрепление их на производстве, дисциплинированность, трудовая и общественная активность.

Различными видами поощрений было отмечено в 1983 г. 352 наставника, в том числе звания «Лучший наставник» удостоены 145 человек.

Успехи большого движения, как известно, складываются из каждого дня кропотливого труда многих. Глубокого уважения заслуживают наставники молодежи Н. И. Михайловский, штамповщик цеха № 21; В. И. Глазунов бригадир цеха № 45—3, лауреат областной премии, член бюро парткома завода; Ю. Н. Ползков, слесарь-ремонтник цеха № 48; Г. Я. Лемачко, бригадир слесарей цеха № 48; Н. Д. Нефедов, мастер цеха № 45—2; Т. С. Рыкова, штамповщица цеха № 22; А. Д. Кузнецов, токарь цеха 27; Н. В. Коновалов, слесарь ремонтник цеха № 28—2; С. А. Задыхин, фрезеровщик цеха № 28—1; В. Р. Ницер, наладчик цеха № 52—6; В. В. Вишняков, токарь цеха № 52—1; И. П. Симонов, термист цеха № 51—4 и многие другие.

Лучшими советами наставников производств и управлений являются советы производства технологического оборудования (председатель — помощник директора по кадрам В. И. Любavin), транспортного управления (председатель — помощник директора по быту и социальным вопросам М. Г. Чеботарев). Лучшими советами крупных подразделений являются: прессового производства (председатель — заместитель начальника УОТИЗ Э. Н. Бажухина), корпуса вспомогательных цехов (председатель — помощник директора по кадрам А. Л. Брусницын), сборочно-кузовного производства (председатель — помощник директора по кадрам Н. М. Прохорова). Хорошо работают советы цехов № 21, 28—1, 29—1 прессового производства; цехов № 45—2, 41—4 сборочно-кузовного производства; цехов № 52—1, 52—4 корпуса вспомогательных цехов: цехов № 31, «шасси-1», «шасси-4», № 39—1 механосборочного производства и другие.

Комсомольская организация завода добивается того, чтобы молодые рабочие в совершенстве овладели профессиями, достигли вершин мастерства. На заводе регулярно проводятся различные соревнования и конкурсы молодых рабочих, внедрены ритуалы посвящения в рабочие, поздравления с первой получкой, с совершенном летием, вручение личного инструмента, проводы в Советскую Армию. Особой популярностью пользуется конкурс на звание «Лучший молодой рабочий по профессии». Хорошие результаты начинает давать бригад-

но-групповая форма наставничества. Бригады в качестве наставников утверждаются на заседаниях комитета ВЛКСМ.

Жизнь неоднократно подтверждала: там дело спорится, где коммунисты впереди. Такое можно сказать о партийной организации корпуса вспомогательных цехов (секретарь парткома Ю. В. Архипов, директор Н. В. Ляченков). Партком наладил четкую работу всех звеньев в системе наставничества, на своих заседаниях и совещаниях с секретарями парторганизаций регулярно рассматривает состояние дел, утверждает состав совета и планы работы. Хорошо поставлена работа по наставничеству в партийных организациях транспортного управления (секретарь парткома В. А. Зыков), производства технологического оборудования (секретарь парткома И. М. Дубровин).

Эффективность движения наставников и всей организаторской работы партийных, профсоюзных и комсомольских организаций и администрации по наставничеству складывается из многих факторов. Главными из них являются четкая организация соревнования, конкретность и сравнимость результатов его посредством системы показателей, постоянное стремление к тому, чтобы во всех больших и малых трудовых коллективах внедрялись все без исключения элементы движения.

Эффективность наставничества на заводе выражается в вовлечении рабочей молодежи в активную трудовую и общественную деятельность, в воспитании у нее высоких идеино-политических и нравственных качеств, дисциплинированности, ответственности за порученное дело. На автозаводе гордятся тем, что среди молодых рабочих нет не выполняющих норму выработки. Благодаря помощи опытных рабочих новички в короткий срок осваивают профессии, справляются с нормированным заданием.

На заводе широко развернуто соревнование наставников за достижение лучших результатов по комплексу показателей. Определяющими из них являются состояние трудовой дисциплины, общественного порядка, число хищений, текучесть среди молодежи. Все сравнивается с показателями остальных рабочих. Кроме того, оценивается состояние охвата наставничеством, подготовка наставников.

Хороший импульс к положительным сдвигам в эффективности наставничества дали решения ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС. Снижается количество нарушений трудовой дисциплины, потеря рабочего времени, нарушенный общественного порядка, улучшается сохранность социалистической собственности.

В результате настойчивой работы партийных и общественных организаций, администрации цехов постоянно улучшается состояние подготовки наставников, повышается удельный вес наставников, прошедших первоначальную подготовку, снижается их сменяемость. Цеховые партийные бюро добиваются согласованности в работе советов наставников, профсоюзных и комсомольских организаций в подготовке и воспитании рабочей молодежи.

Кропотливая работа по наставничеству в 1983 г. дала хорошие результаты и в наиболее трудных цехах завода — № 45—2 и 45—3 — в сравнении с 1982 г. В цехе № 45—2, например, совершено всех видов нарушений молодежью на 34% меньше, на 23% сокращена текучесть. В цехе № 45—3 — соответственно на 16% и 11,7%.

Проявляя постоянную заботу о повышении эффективности наставничества, партийный комитет завода усиливает контроль за работой партийных комитетов и партбюро производств, управлений, цехов по руководству наставничеством. Так, в апреле 1982 г. бюро парткома завода глубоко изучило и проанализировало состояние и меры по улучшению партийного руководства наставничеством в механосборочном производстве. Партком завода порекомендовал парткому производства совместно с профсоюзной и комсомольской организациями, администрацией разработать мероприятия, направленные на улучшение качественного состава наставников, увеличить среди них прослойку членов КПСС и ВЛКСМ, смелее выдвигать наставниками ударников коммунистического труда.

Партком механосборочного производства провел большую работу по устранению недостатков. С этой целью была создана комиссия парткома по наставничеству. В цехах состоялись партийные собрания с повесткой дня о развитии наставничества, проводились встречи наставников с руководителями подразделений, секретарями партбюро цехов, на которых решались

вопросы совершенствования работы наставников. Среди них организовано социалистическое соревнование. Сейчас большинство наставников — ударники коммунистического труда.

Таким образом, действенность и эффективность наставничества на заводе, как мы видим, в решающей степени обеспечивается уровнем организаторской и политической работы партийной и общественных организаций. Партийное руководство придает движению наставников организованный, целеустремленный характер.

Накопленный партийной организацией положительный опыт в развитии наставничества получил высокую оценку на первом (1976 г.) и втором (1980 г.) слетах наставников молодежи Куйбышевской области, широко был представлен на ВДНХ в 1979 г., одобрен ЦК ВЛКСМ.

Как всякое массовое движение, наставничество таит в себе многие резервы повышения эффективности. Масштабность движения диктует необходимость сделать всю работу еще более системной, всеобъемлющей. Имеется возможность поднять ее качество за счет улучшения специальной подготовки наставников, создания им условий для более быстрого прохождения курсов обучения. Учебу наставников необходимо считать не менее важной, чем любая другая форма политического или экономического образования. Она должна стать самостоятельным разделом системы образования трудящихся завода. Немалую пользу принесет дальнейшее улучшение качественного состава наставников, более смелое и настойчивое (с созданием нужной заинтересованности) привлечение к наставничеству передовых, уважаемых, наиболее грамотных работников завода.

Приказом по заводу администрации и профкомам производств и управлений поручено ввести в показатели межхозяйственного социалистического соревнования показатель «состояние наставничества».

В значительной мере способствует повышению эффективности движения наставников четкое определение функциональных обязанностей партийных, профсоюзных, комсомольских и административных работников в организации наставничества, его методическое обеспечение как массового движения. Наставничество должно иметь хорошее методическое обеспечение, базирую-

щееся на постоянном функционировании методического органа (на ВАЗе это бюро наставничества, управляемое советом наставников завода). В нем должны работать опытные педагоги-наставники, умеющие организовывать работу и осуществлять координацию методических разработок.

Наставник сегодня — не нянька при великовозрастном детях. Каждый новичок — полноправный член рабочего коллектива с первого дня. Просто ему труднее, чем другим, и в работе разобраться, и в людях. Задача наставника — помочь ему занять активную жизненную позицию, выработать коллективизм, дисциплинированность, организованность, подготовить для производства высококвалифицированного специалиста и высокоидейного гражданина социалистического общества. Здесь важна система индивидуального воздействия, когда заранее определяется рабочее место новичка, когда есть конкретная забота об условиях труда и быта, позволяющая ему быстрее осваиваться на производстве, лучше проявлять свои способности.

Не менее важно добиться того, чтобы в наставники не попадали случайные люди, порой сами допускающие нарушения трудовой, технологической дисциплины и общественного порядка. Это — забота прежде всего партийного комитета, партбюро, общественных организаций. Партикомы призваны активнее помогать партгруппам, парторганизаторам, мастерам, бригадирам, советам бригад, всем руководителям стать подлинными идейными наставниками рабочей молодежи.

Наставничество не самоцель, а одно из средств успешного решения хозяйственных и воспитательных задач, обогащающее нравственно и подшефных, и наставников.

Необходимо, чтобы организацией наставничества более активно занималась и администрация. Желательно, чтобы в дальнейшем развитии наставничества четко определялись обязанности министерств и ведомств, чтобы и они повышали ответственность руководителей предприятий своей отрасли за работу в этом направлении и помогали им.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

(к Положению о цеховом совете наставников)

### Примерное содержание ежемесячной информации председателя совета наставников (старшего наставника) подразделения на оперативном совещании у начальника цеха (отдела)

1. Поступило молодых рабочих, подлежащих наставничеству ... чел., из них закреплено за наставниками ... чел., за бригадами ... чел., не принято решения по ... новичкам, в том числе по несовершеннолетним ... чел. Те же данные с начала года.

Хорошо вопрос закрепления молодежи за наставниками в прошедшем месяце решался в бригадах ..., хуже в бригадах ... . Наставничество закончилось над... молодыми рабочими.

На начало текущего месяца всего закреплено молодых рабочих за наставниками ... чел., за коллективами ... чел.

2. Подобрано и утверждено на цехкоме профсоюза ... новых наставников, освобождено от работы наставниками ... чел. (фамилии освобожденных и причины освобождения).

На начало текущего месяца имеется всего ... наставников и бригад, осуществляющих коллективное наставничество. Лучшие из них (назвать фамилии наставников и номера бригад). Слабо работают... (назвать фамилии наставников и номера бригад).

Работа с наставниками:

а) проведена первоначальная подготовка с ... новыми наставниками;

б) посещаемость занятий в народном университете и по психолого-педагогической подготовке ... процентов. Кто не посещает занятия ... (назвать фамилии, причины);

в) заслушаны отчеты наставников ... (назвать фамилии, указать орган, где наставники отчитывались);

г) лучшие наставники по итогам смотра за квартал (год).

3) Отличились подшефные молодые рабочие:

а) в труде и соцсоревновании... (назвать фамилии);

б) в общественной работе ... (назвать фамилии);

в) в учебе в ШРМ ... (назвать фамилии).

4. Среди подшефных отмечены следующие отрицательные моменты:

а) не выполняли нормы ... чел. (назвать фамилии);

рождаются и острые проблемы обслуживания населения, создания нормальных культурно-бытовых условий.

Эти так называемые болезни роста требуют огромного внимания партийной и общественных организаций, советских органов, администрации автозавода, всего трудового коллектива предприятия.

На примере Волжского автомобильного завода особенно ярко видна вся та гигантская созидательная работа, которая проводится нашей партией. Создание ВАЗа, нового Автозаводского района Тольятти, их дальнейшее развитие — это яркий пример неустанный деятельности нашей партии и правительства на благо советского народа.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

КАРТОЧКА

персонального учета наставников по идеиному и трудовому воспитанию молодых рабочих ВАЗа

- б) плохо посещали ШРМ ... чел. (назвать фамилии);
- в) допустили прогулы... чел. (назвать фамилии);
- г) допустили нарушения общественной дисциплины (указать нарушения и назвать фамилии);
- д) уволилось подшефных из-за неудовлетворенности работой ... чел.;  
уволено за нарушения дисциплины ...чел. подшефных.

По итогам квартала:

Доложить итоги смотра по всем показателям, сравнить с предыдущим периодом.

5) Проведено (не проведено — назвать причины) плановое заседание совета наставников цеха, собрание наставников.

Наставники высказали следующие просьбы...

По ранее поставленным вопросам сделано ..., не сделано ...

6) Замечания по состоянию наставничества, полученные от вышестоящих партийных органов, советов наставников и бюро по наставничеству.

7. Предложения и просьбы председателя совета наставников (старшего наставника) к руководителю подразделения или руководителям партийной, профсоюзной и комсомольской организаций.

Примечание. По окончании года докладываются данные по результатам за год.

Производство \_\_\_\_\_ цех \_\_\_\_\_ бригада \_\_\_\_\_

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Год рождения \_\_\_\_\_ партийность \_\_\_\_\_ образование \_\_\_\_\_

Должность, профессия \_\_\_\_\_

Дата поступления на завод \_\_\_\_\_

Дата присвоения звания ударника коммунист. труда \_\_\_\_\_

Правительственные награды \_\_\_\_\_

Дата утверждения наставником \_\_\_\_\_

Дата присвоения званий:

«Лучший наставник производства» \_\_\_\_\_

«Лучший наставник ВАЗа» \_\_\_\_\_

«Заслуженный наставник ВАЗа» \_\_\_\_\_

Дата и причина выбытия из наставников \_\_\_\_\_

Сведения об учебе наставников:

198\_\_ год \_\_\_\_\_

198\_\_ год \_\_\_\_\_

Поощрения за наставничество

Дата	Виды поощрения	Кем поощрен	Примечание

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Сведения о подшефных наставника

## СОДЕРЖАНИЕ

Волей партии, трудом народа	3
В центре внимания — политическая и экономическая учеба	17
Решение социально-экономических задач — важный фактор	37
воспитания трудящихся	37
Социалистическое соревнование — основа трудового воспи-	55
тания	55
Нравственному воспитанию трудящихся — повседневную пар-	73
тийную заботу	73
Воспитывать убежденных патриотов-интернационалистов	82
Общественно-политический час и общественно-политические	99
клубы	99
Действенность единых политдней	106
За здоровый климат в трудовых коллективах	113
Массово-политическая работа по месту жительства. Проф-	134
ориентация школьников. Шефство	134
Передовые рабочие личным примером учат и воспитывают	158
молодежь	158
Советы производственных бригад — коллективные организа-	174
торы и воспитатели	174
ВАЗ — учебный центр подготовки и воспитания кадров	199
Дисциплина и организованность — главные слагаемые успеха	224
Впереди — новые горизонты	245
Приложения	251