

Михайлова Светлана Юрьевна

д-р ист. наук, профессор

Музякова Алина Леонидовна

канд. ист. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ИСТОРИЧЕСКИЕ ТРАДИЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА И ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЧУВАШИИ

***Аннотация:** на основе анализа литературы и архивных источников авторами рассмотрено развитие института наставничества на промышленных предприятиях Чувашской Республики в 1970–1980-е гг. Выделены как преимущества, так и слабые стороны движения наставничества, сыгравшего немало важную роль в трудовой адаптации и воспитании молодых рабочих, их профессиональном и гражданском становлении, в обеспечении преемственности поколений работников промышленности.*

***Ключевые слова:** наставничество, рабочая молодежь, трудовое воспитание, трудовой коллектив, промышленное производство, Чувашия.*

В последние годы демографами отмечается тенденция, связанная с изменением доли пожилых людей в населении как развитых, так и развивающихся стран, приводящая к дефициту рабочей силы. С этими проблемами уже столкнулись многие европейские страны, США, Япония и др., которые обратились к структурному изменению рабочей силы, к наставничеству молодых работников пожилыми людьми, как необходимому условию уменьшения дефицита рабочей силы и повышения ее качественных характеристик [1].

На этом фоне в России вновь вспомнили о том, что было и фактически остается традицией, а именно, об институте наставничества. В феврале 2018 г. прошел Первый всероссийский конкурс «Лучшие практики наставничества»,

который в дальнейшем планируется проводить ежегодно. В связи с этим представляется актуальным обращение исследователей к опыту трудового воспитания и наставничества рабочей молодежи как специфической группы промышленных работников в Чувашии в 1970–1980-е гг.

Трудовое воспитание молодых рабочих в СССР было нацелено на повышение авторитета рабочего человека, значимости добросовестного сознательного труда. Поэтому оно рассматривалось как важное направление идеологической работы партийных, профсоюзных и комсомольских организаций промышленных предприятий. К примеру, в марте 1981 г. на республиканской научно-практической конференции, организованной Чувашским ОК КПСС и Институтом социологических исследований АН СССР, была обсуждена практика «идеологических планерок», проводившихся ежемесячно на Козловском комбинате автофургонов с 1973 г. [7, с. 147–151].

На этих планерках при участии секретарей партийного комитета и комитета ВЛКСМ, председателя профсоюзного комитета предприятия, а также представителей средних общеобразовательных школ и школ рабочей молодежи, работников прокуратуры и милиции города рассматривались проблемы воспитательной работы, влиявшие на производственные показатели. При этом материалы к обсуждению готовились начальником отдела кадров и заместителем директора по кадрам и быту, а начальниками цехов и отделов, руководителями других производственных звеньев докладывалось о выполнении воспитательных мероприятий. Благодаря такой работе на Козловском комбинате автофургонов сократилась текучесть кадров, уменьшилось количество прогулов и нарушений общественного порядка.

Значительное место в трудовом воспитании занимала организация посещений молодыми рабочими музеев и комнат трудовой славы, где хранились фотоиллюстрированные материалы по истории предприятий, фонозаписи выступлений ветеранов труда, отличников производства и почетных гостей. Традиционными были встречи молодых рабочих с ветеранами войны и труда. На предприятиях велась активная пропаганда трудовых династий: присваивались звания

почетной династии, вручались переходящие вымпелы, памятные призы от их имени.

Специально для молодых рабочих проводились трудовые праздники – посвящение в рабочие, торжественное вручение трудовых книжек, первый рабочий день, первая заработная плата, присвоение разряда и т. д. Распространялись новые трудовые традиции: в состав комсомольско-молодежных бригад вводились герои Великой Отечественной войны, накануне Дня Победы организовывались трудовые вахты комсомольско-молодежных коллективов, молодых рабочих совместно с наставниками, ветеранами войны и труда, также значительное внимание уделялось интернационалистской традиции воспитания молодых тружеников [8, с. 173].

Однако, при всем разнообразии методов одного трудового воспитания было недостаточно. В связи со слабой теоретической подготовкой будущих рабочих в ПТУ, их морально и физически устаревшей материально-технической базой, подчас недостаточной квалификацией преподавательского состава на предприятиях решили обратиться к созданию системы, позволявшей адаптироваться новичкам к производственным условиям, в том числе и в психологическом плане. В этих целях был создан такой социальный институт, как наставничество. Его миссия заключалась в «оказании постоянной высококвалифицированной профессиональной помощи молодым рабочим, в принятии на себя разносторонних функций по их коммунистическому воспитанию» [10, с. 11]. Взаимосвязь трудового воспитания и наставничества наглядно иллюстрирует содержание архивного документа, связанного с деятельностью комсомольской организации Чебоксарского завода электроизмерительных приборов по воспитанию достойной смены рабочего класса и датированного 1972 годом: «На заводе существует сложившаяся система трудового воспитания юношей и девушек, которая включает следующие основные направления. Всем поступающим на завод производится торжественное вручение пропусков директором завода в присутствии руководителей общественных организаций завода, руководства цехов и отделов. Затем новое пополнение направляется на свои рабочие места. Только что начинающие

свою трудовую деятельность юноши и девушки прикрепляются к опытным рабочим, передовикам производства, которые являются примером в труде и общественной жизни. Постоянно находясь под опекой старших товарищей, новички приобщаются к труду, постепенно совершенствуя свое мастерство. В этот период идет воспитание молодых рабочих на трудовых традициях коллектива. Отмечаются дни совершеннолетия, проводятся встречи юношей и девушек с ветеранами труда, передовиками производства, на которых старшие товарищи рассказывают молодежи о своем жизненном пути и значительных успехах в работе. Получивших разряд молодых рабочих в торжественной обстановке посвящают в рабочие» [4, л. 20].

Как таковое движение наставничества возникло в начале 1960-х гг. в Ленинграде. Первоначально оно распространялось медленно. С 1973 г. после выступления генерального секретаря ЦК КПСС Л.И. Брежнева на XVII съезде ВЛКСМ движение стало активно развиваться под жестким контролем партийных, профсоюзных и комсомольских органов.

Заслуживает внимания организационная постановка движения наставников. Партийные органы определяли основные направления работы наставников, координировали деятельность профсоюзной и комсомольской организаций по подбору и подготовке воспитателей, контролировали деятельность администрации предприятия по созданию условий для их работы и т. д. Непосредственное руководство наставничеством в трудовом коллективе осуществляли профсоюзные организации. Ими разрабатывались Положения о наставничестве в трудовом коллективе, создавался совет наставников при комитете профсоюза предприятия, подбирались кандидатуры наставников, которые обсуждались на рабочих собраниях и утверждались совместным решением администрации, профсоюзного и комсомольского комитетов.

Вопросы наставничества включались в условия социалистического соревнования, в коллективные договоры, планы экономического и социального развития коллектива, применялась система мер морального и материального поощрения наставников, велся учет труда наставников и анализ его эффективности.

Наставники оказывали помощь начинающим работникам в различных направлениях: овладении избранной специальностью, повышении квалификации, культурно-технического уровня, привлечении к участию в социалистическом соревновании, управлении производством, техническом творчестве, занятиях физкультурой, спортом, художественной самодеятельностью. Комсомольские органы информировали наставников о жизни молодежного контингента, приглашали их на комсомольские собрания и вечера. Наставники участвовали в подготовке молодых рабочих к вступлению в ряды ВЛКСМ [10, с. 24–29].

Таким образом, партийный комитет предприятия являлся направляющим органом, координировавшим действия всех заинтересованных сторон, профсоюзная организация предприятия решала основные вопросы движения наставничества, которое также активно взаимодействовало с комсомольскими органами предприятий. Наставничество задумывалось как комплексное движение. Оно не сводилось исключительно к производственным задачам. Значительную роль должно было играть воздействие на мировоззрение, нравственные качества подшефных, которыми, как правило, становились приходявшие на предприятия без профессиональной подготовки выпускники средних школ и подростки, не окончившие среднюю школу; выпускники технических, профессионально-технических училищ; рабочие предприятий, возвращавшиеся после службы в рядах Советской Армии; рабочие, менявшие свою прежнюю специальность.

Общесоюзные правительственные и партийные решения сказывались на росте этого движения. В Чувашской АССР численность наставников с 1975 по 1980 г. увеличилась в 1,5 раза (с 5500 до 8500), а с 1980 по 1985 г. – в 3,1 раза (с 8500 до 26100) [3, с. 172].

К началу 1980-х гг. движение было четко организованным, по крайней мере, с формальной точки зрения. На предприятиях была создана нормативная база для работы наставников. Общественными организациями и руководителями предприятий разрабатывались и утверждались Положения о наставничестве в трудовых коллективах. В них помимо общих организационно-правовых вопросов также указывались формы наставничества, порядок подбора, выдвижения и

утверждения наставников, их отчетности, права и обязанности наставников, порядок определения контингента подшефных, закрепления молодых рабочих за наставниками, учебы наставников и т. д. [10, с. 34–40, 52–30].

Существовали индивидуальная и коллективная формы наставничества. Наиболее широкое распространение получила первая из них, когда к молодому рабочему прикрепляли опытного работника, помогавшего новичку. Как правило, наставники обсуждали с молодежью профессиональные вопросы (86,5%), моральные (7,5%), бытовые (59%), политические (52%), международные (51%), другие (16,7%), в то время как подшефные стремились получить у старшего товарища ответы на профессиональные вопросы (58%), бытовые (46,5%), моральные (36,6%), международные (36,6%), политические (32,2%), другие (6,2%) [9, с. 58].

Большинство воспитателей молодых рабочих было в зрелом возрасте, что подтверждается данными социологического опроса проведенного И.И. Бойко в 1977 г. на пяти предприятиях Чувашской республики. Так, среди наставников Чебоксарского агрегатного завода 64% были в возрасте от 26 до 45 лет, 17,3% – старше 45 лет, а воспитатели до 26 лет составляли 18,7% [2].

Мероприятия по формированию профессиональных качеств сказывались на трудовой активности молодого рабочего. Эффективность наставничества в начале 1980-х гг. подтверждалась практикой. К примеру, в 1975 г. на Чебоксарском хлопчатобумажном комбинате был создан методический совет, в задачи которого входили подготовка наставников, разработка совместно с профсоюзной организацией и администрацией практических рекомендаций для наставников и их подопечных. Передачей своего производственного и жизненного опыта молодежи занималось более 700 ветеранов труда. В итоге отмечалось троекратное сокращение прогулов среди молодежи. Под влиянием наставников более 1000 молодых рабочих решили учиться в вечерних школах. Плодотворная работа по воспитанию молодой смены не оставалась незамеченной. Так, прядильщица комбината Л.Д. Дмитриева была награждена почетным знаком ЦК ВЛКСМ «Наставник молодежи» [5, л. 78].

В целом, опыт наставничества свидетельствовал о том, что умелая организация этого движения способствовала укреплению товарищеских отношений в трудовом коллективе, улучшению психологического климата и вселяла веру в свои силы у молодого рабочего. Данный вывод может быть подтвержден еще одним архивным документом, зафиксировавшим выступление заместителя директора по кадрам Алатырского завода «Электроприбор» В.Л. Безбородова в 1972 г.:

«На нашем заводе работают 190 подростков, примерно 70% из них пришли на завод из профтехучилища, а остальные – это, т.н., «трудные ребята».

Все наши подростки занимаются в ШРМ, конечно, были пропуски, но когда за контроль взялся комитет ВЛКСМ, то дела пошли значительно лучше. Сейчас у нас в цехах есть табели успеваемости, поэтому все знают об учебных делах наших ребят, бывает и так, что во время перерыва старшие товарищи устраивают «родительские собрания», очень эффективный метод. Сейчас пропусков почти нет, а двойка – это ЧП.

Все наши ребята-подростки занимаются в школах коммунистического труда, принимают участие в жизни комсомольской организации нашего завода. Но основное, в чем ощущается преемственность, влияние наставников – это трудовая активность. Порой сами подростки с гордостью рассказывают о своих учителях.

Многие шефы-наставники носят почетное звание «Ударник коммунистического труда», многие выступили инициаторами новых движений, трудовых починов. Большая трудовая семья – наш народ. И как в любой семье у нас есть свои традиции. Сообща празднуют у нас дни рождения. Инициатором новых форм явился комитет комсомола. «Дни первой рабочей зарплаты», «Посвящение в рабочий класс», «Вручение паспортов молодым производственникам», «Конкурсы мастерства молодых» стали традиционными у нас на заводе. Во всех этих мероприятиях активно участвуют ветераны труда завода.

Мы, наставники, держим постоянную связь с Алатырским ГПТУ №3. Сегодня на базе нашего завода «Электроприбр» и завода «Электроавтомат» действует

ПТУ №3. Его по праву называют кузницей рабочих кадров. Только за один прошлый год ГПТУ совместно с заводом подготовило добрую сотню квалифицированных рабочих...

Я стремлюсь, как и другие наставники нашего завода, к такой системе воспитания рабочей смены, чтобы грани между понятием «ученик» и «рабочий» не существовало. В процессе обучения происходит своего рода вращение учащегося в рабочий коллектив. На первом году обучения будущий молодой рабочий знакомится с училищем, нашим предприятием, нашими традициями, частично проходит у нас практику, знакомится с людьми, условиями, в которых ему предстоит работать. Последний год обучения – это знакомство с передовыми методами производства, самостоятельная работа. Молодой рабочий постоянно находится в нашем поле зрения.

Мы, наставники, добиваемся, чтобы нашим подшефным приказом начальника цеха разрешено было еще в период обучения самостоятельное обслуживание оборудования. Для ребят это больше, чем праздник. Воспитательное значение подобных трудовых вахт трудно переоценить.

Шефы-наставники нашего завода полностью отвечают наравне с мастерами производственного обучения за учебу и поведение подшефного. Работа с подшефным у нас поощряется премией. Каждый рабочий (наставник) помогает воспитаннику не только приобрести профессиональные навыки, но и проверяет его готовность к выпускным экзаменам. После окончания училища шефство продолжается еще год. Ведь именно первый год постоянной трудовой деятельности считается самым трудным в рабочей жизни.

Ежегодно наши цеха оснащаются современной техникой, в них властно вторгаются электроника, телемеханика. Управлять таким оборудованием под силу только грамотным высококвалифицированным рабочим. Поэтому наши требования к уровню подготовки будущих рабочих все время растут. Сегодня мы еще полностью не добились того, чтобы наше ГПТУ давало и среднее образование всем группам. Но следим за тем, чтобы подшефные аккуратно посещали ШРМ. Теперь ведь уже не секрет, а строго подсчитано, что повышение

образования рабочих на один школьный класс влечет рост производительности труда в нашей отрасли почти на 0,9%.

Словом, мы чувствуем большую ответственность за подготовку молодых рабочих и в профтехучилище, держим с ними неразрывную связь. Да, пожалуй, это и не случайно. Руководители многих участков, цехов, служб завода начали свой трудовой путь в профтехучилище. Всех т.н. «новеньких» мы стараемся окружить любовью и заботой, тогда они в любое время будут чувствовать локоть старшего товарища по работе» [4, л. 48–49].

При этом в движении наставничества были и определенные проблемы, вызванные зачастую формальным подходом к делу. На многих предприятиях Чувашии не создавались советы наставников, не проводилось их обучение основам психолого-педагогических и правовых знаний, не анализировались причины невыполнения новичками норм выработки и, соответственно, не принимались меры к их устранению [6, л. 123]. Зачастую назначенные организаторы движения не понимали своих целей и задач. Так, в 1977 г. один из руководителей цехового совета наставников в обращении к председателю совета наставников Чебоксарского агрегатного завода И.П. Иванову сообщал, что закрепление молодежи провели, но как объяснить наставникам, что делать дальше, он не знал [3, с. 173].

Некоторые советы наставников неоправданно расширяли сферу своей деятельности, принимая на себя многие функции, особенно в области культурно-массовой работы. Как следствие, оставалась без должного внимания главная цель наставничества – индивидуальная работа с молодыми тружениками. Другим недостатком было отношение заводских комитетов ВЛКСМ к деятельности наставников как работе преимущественно с трудновоспитуемыми подростками, что приводило к тому, что наставников прикрепляли лишь к ним.

Проблемой также являлось сведение целей наставничества только к производственным нуждам. Многие наставники за рамками своей работы оставляли вопросы продолжения учебы подопечными, общественной активности, нормального поведения в быту. Например, по данным опроса 1977 г., 41,3% воспитателей молодых тружеников не смогли дать однозначного ответа на вопрос об

интересах их подопечных в общественной жизни. Критерием окончания шефства 47,9% наставников назвали достаточным лишь такой показатель, как выполнение нормы выработки, чтобы считать свою задачу успешно выполненной. При этом на отсутствие нарушений трудовой дисциплины указали 32,9%, отсутствие нарушений общественного порядка – 29,2%, участие в общественной жизни – 12,6%. Все показатели в комплексе были отмечены лишь третью наставников [3, с. 171].

Не на всех предприятиях полностью осознавали значимость этого движения, не всегда рассматривали его в качестве важнейших. Зачастую советы наставников работали формально, без учета особенностей учеников и наставников. Формы материального и морального стимулирования опытных рабочих были недостаточно продуманными. В результате к концу 1980-х гг. настал кризис этого движения, и оно практически исчезло.

Несмотря на ряд недостатков, в рассматриваемые годы трудовое воспитание и наставничество стали важной составляющей социально-экономического развития молодых рабочих в Чувашии. Движение воздействовало на все сферы жизнедеятельности юношей и девушек. В обязанности наставников входили помощь в овладении навыками по специальности, обучение прогрессивным методам труда, привитие любви к избранной профессии. Наставничество обеспечивало народное хозяйство региона притоком рабочей силы, подталкивало рабочую молодежь совершенствовать профессиональные знания и навыки, вливаться в трудовой коллектив, демонстрировало лучшие способы воздействия кадровых рабочих на профессиональное и гражданское становление молодежи.

Список литературы

1. Арцер Т.В. Наставничество – как способ формирования и эффективного использования рабочей силы / Т.В. Арцер // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – №1. – Ч. 3 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2015/01/45795> (дата обращения: 11.01.2018).

2. Бойко И.И. Организация наставничества на промышленных предприятиях Чувашской АССР / И.И. Бойко // Совершенствование организации и

10 <https://phsreda.com>

управления в промышленности и строительстве Чувашской АССР / Труды НИИ-ЯЛИЭ при Совете Министров Чувашской АССР. – Чебоксары, 1977. – Вып. 76. – С. 139–164.

3. Бойко И.И. Рабочие Волго-Вятского региона: опыт и уроки социально-экономического развития (1960–1985 гг.) / И.И. Бойко. – Чебоксары, 1997. – 256 с.

4. ГАСИ ЧР. – Ф. 6. – Оп. 17. – Д. 8.

5. ГАСИ ЧР. – Ф. 6. – Оп. 25. – Д. 1.

6. ГИА ЧР. – Ф. Р-1. – Оп. 12. – Д. 1527.

7. Кузнецов И.Д. История Козловского комбината автофургонов / И.Д. Кузнецов, Ю.П. Смирнов. – Чебоксары, 1984. – 154 с.

8. Кузнецов И.Д. История Чебоксарского электроаппаратного завода / И.Д. Кузнецов, Г.П. Петров. – Чебоксары, 1975. – 280 с.

9. Луцкий В.В. Трудовая активность, пути ее повышения / В.В. Луцкий. – М.: Знание, 1975. – 63 с.

10. Рабочая книга наставника / С.И. Крамаренко, И.Г. Столяр, В.С. Языкова, Н.С. Максимова. – М.: Профиздат, 1984. – 255 с.