

НАШЕ



ЖИТТЯ

ОРГАН ЦЕНТРАЛЬНОГО ПРАВЛІННЯ УКРАЇНСЬКОГО ТОВАРИСТВА ГЛУХИХ

№ 43(685)

Субота, 25 жовтня 1980 року

Ціна 2 коп.

X ПЛЕНУМ ЦЕНТРАЛЬНОГО ПРАВЛІННЯ УТОГ

16 жовтня 1980 року в м. Києві відбувся X пленум Центрального правління Українського товариства глухих.

На пленум були запрошені голови обласних відділів УТОГ, директори учово-виробничих підприємств і об'єднань Товариства, що не є членами Центрального правління і Центральної ревізійної комісії УТОГ, заступники директорів підприємств і об'єднань з виховної роботи.

Пленум розглянув питання «Про заходи по поліпшенню добору, виховання і розстановки кадрів в організаціях, установах, на УВП і виробничих об'єднаннях Українського товариства глухих у світлі рішень XXV з'їзду КПРС, XXV з'їзду Компартії України і X з'їзду УТОГ». З доповіддю виступив голова президії Центрального правління Українського товариства глухих А. Х. Семко.

В обговоренні доповіді виступили: О. М. Фудим — генеральний директор Донецького виробничого об'єднання «Електромагніт»,

В. Ф. Цимбал — заступник директора Комуністського УВП з виховної роботи, К. М. Власов — голова Закарпатського облвідділу УТОГ, К. М. Кривов'язова — директор Дніпропетровського УВП, М. П. Рибальченко — вчитель виробничого навчання Київської школи-інтернату № 6 для глухих, Г. В. Баранов — директор Одеського виробничого об'єднання «Електрик», Т. Г. Філяніна — директор Республіканських курсів підготовки і перепідготовки кадрів УТОГ, Л. Б. Поздняк — заступник директора Сімферопольського УВП з виховної роботи, І. А. Сапожников — директор Науково-методичного кабінету клубної роботи УТОГ, С. В. Зеленський — директор Сумського УВП, І. Т. Криволапов — заступник директора Київського дослідно-виробничого об'єднання «Контакт» з виховної роботи.

Із заключним словом на пленумі виступив А. Х. Семко.

В обговореному питанні пленум прийняв відповідну постанову.

ТРУДЯЩІ РАДЯНСЬКОГО СОЮЗУ!
ЗМІЦНЮЙТЕ ДИСЦИПЛІНУ, БЕРЕЖІТЬ
КОЖНУ РОБОЧУ ХВИЛИНУ!
ЕКОНОМНО І ЕФЕКТИВНО ВИКО-
РИСТОВУЙТЕ МЕТАЛ, СИРОВИНУ, ПАЛИ-
ВО, ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЮ!

(Із Закликів ЦК КПРС до 63-ї річниці Великої Жовтневої соціалістичної революції).

З інформацією про скликання XI з'їзду Українського товариства глухих на пленумі виступила заступник голови президії Центрального правління УТОГ М. І. Неплюй. В обговореному питанні пленум прийняв відповідну постанову, що публікується в сьогоднішньому номері газети.

Учасники пленуму заслухали інформацію про роботу президії Центрального правління УТОГ за період між IX і X пленумами Товариства, з якою виступила відповідальний секретар президії Л. О. Клен.

У роботі X пленуму Центрального правління УТОГ взяли участь: інструктор відділу науки і учбових закладів ЦК Компартії України Л. Ф. Кизилова, ст. референт відділу адміністративних органів і соціального забезпечення Ради Міністрів УРСР П. Г. Михайлюк.

На пленумі виступив з промовою заступник міністра соціального забезпечення Української РСР І. С. Солових.

Постанова пленуму Центрального правління УТОГ від 16 жовтня 1980 року

Про скликання XI з'їзду Українського товариства глухих

1. Провести черговий XI з'їзд Українського товариства глухих у другій половині червня 1981 року в м. Донецьку.

2. Затвердити такий порядок денний з'їзду:

1) Звіт Центрального правління Українського товариства глухих за 1976-1980 роки — доповідач голова президії ЦП УТОГ А. Х. Семко.

2) Звіт Центральної ревізійної комісії Товариства за 1976-1980 роки — доповідач голова Центральної ревізійної комісії УТОГ Т. А. Пилякіна.

3. Зміни і доповнення до Статуту Українського товариства глухих — доповідач заступник голови президії Центрального правління УТОГ М. І. Неплюй.

4. Вибори Центрального правління УТОГ.

5. Вибори Центральної ревізійної комісії УТОГ.

6. Встановити норму представництва на XI з'їзд Українського товариства глухих: один делегат від 300 членів Товариства.

7. Делегати на XI з'їзд УТОГ обираються згідно з Статутом Товариства закритим (таємним) голосуванням на обласних конференціях УТОГ.

Виховувати в кадрів діловитість, ініціативу

Доповідь голови президії Центрального правління УТОГ А. Х. Семка

Товариші!

Наш пленум проходить в обстановці великого трудового і політичного піднесення, викликаною рішеннями червневих (1980 р.) Пленуму ЦК КПРС про скликання XXVI з'їзду Комуністичної партії Радянського Союзу.

Комуністи, трудящі країни всім серцем сприйняли заклик Пленуму ЦК зустріти XXVI з'їзд партії новими трудовими здобутками. Одноставно схвалюючи внутрішню і зовнішню політику ленінської партії і Радянського уряду, багаторічну діяльність Центрального Комітету на чолі з Л. І. Брежнєвим по втіленню в життя рішень XXV з'їзду партії, робітники, колгоспники, спеціалісти народного господарства взяли підвищені соціалістичні зобов'язання на честь форуму комуністів, висловлюють рішучість зробити все, щоб внести новий вклад у справу дальшого розвитку нашої великої соціалістичної Вітчизни.

У результаті самовідданої праці трудящих нашої країни за роки десятиї п'ятирічки зроблено великий крок уперед у розвитку соціалістичної економіки. Про це свідчать підсумки виконання державного плану економічного і

соціального розвитку за чотири з половиною роки десятиї п'ятирічки.

Значних успіхів у виконанні рішень XXV з'їзду КПРС домоглися трудящі Радянської України. Обсяг випуску промислової продукції за нинішню п'ятирічку зростає в республіці до 522 мільярдів карбованців.

Гідний вклад у загальні успіхи країни і республіки вносять члени Українського товариства глухих.

Розгорнувши соціалістичне змагання за дострокове виконання завдань п'ятирічки, колективи підприємств Товариства 5 вересня 1980 року в цілому по системі завершили виконання п'ятирічного плану з випуску та реалізації продукції по більшості найважливіших видів виробів. До кінця завершального року буде додатково виготовлено продукції на суму близько 50 мільйонів карбованців. Змагаючись за гідну зустріч третьої річниці нової Конституції СРСР, 16 підприємств і об'єднань, серед них Ворошиловградське, Єнакіївське, Сімферопольське, Дрогобицьке, Подтавське УВП-2, Донецьке виробниче об'єднання «Електромагніт», Київське дослідно-виробниче об'єднання «Кон-

такт», Львівське швейне підприєм-

ство «Силует» та ряд інших вже рапортували про виконання своїх п'ятирічних завдань.

Незважаючи на труднощі, що мали місце в питаннях матеріально-технічного постачання, всі підприємства Товариства, за винятком Одеського об'єднання «Електрик», виконали планові завдання дев'яти місяців поточного року з обсягу реалізації продукції.

План завершального року з обсягу реалізації та випуску валової продукції по більшості найголовніших видів виробів буде виконано Товариством достроково — 22 грудня, замість 25 грудня, як передбачалося соціалістичними зобов'язаннями. До кінця грудня понад затверджений план додатково буде випущено і реалізовано продукції на суму близько 3 мільйонів карбованців при зобов'язанні 2 мільйонів карбованців.

Питома вага продукції вищої категорії якості в загальному обсязі виробництва становить 19,8 при плані 15,7 процента. План прибутку виконано на 112 процентів, собівартість товарної продукції знизено на 1,6 процента. Продуктивність праці зросла на 4 проценти.

Виконанню і перевиконанню планових завдань сприяла добре налагоджена організація соціалістич-

ного змагання, як форма виховної роботи, що постійно збагачується новим досвідом, цінними патріотичними починами і є невичерпним джерелом дальшого підвищення продуктивності праці.

За дострокове виконання завдань п'ятирічки 997 робітників нагороджено знаком «Ударник десятиї п'ятирічки». Крім того, за трудові успіхи в соціалістичному змаганні першого і другого років п'ятирічки, активну участь у промисловому житті орденами і медалями нагороджено 107 чоловік, серед них 83 глухих.

Особливо широко розгорнулося трудове суперництво в поточному році за гідну зустріч 110-ї річниці з дня народження В. І. Леніна, XXVI з'їзду КПРС і XXVI з'їзду Компартії України.

На заклик колективу Львівського швейного підприємства «Силует» — ознаменувати зустріч форуму комуністів країни новими трудовими звершеннями, колективи підприємств Товариства взяли підвищені соціалістичні зобов'язання і змагаються під девізом «XXVI з'їзду КПРС — 26 ударних трудових тижнів», «Переможець соціалістичного змагання за гідну зустріч XXVI з'їзду КПРС» з правом підпису трудового рапорту з'їзду партії, «Передовий досвід — кожному трудовому колек-

тиву, передові методи праці — на кожне робоче місце».

Важлива роль у системі заходів по підвищенню ефективності виробництва і якості праці належить кадрам і роботі з ними. Сучасний керівник будь-якого рангу, кожний спеціаліст повинен постійно оволодівати ленінським стилем роботи, ленінською наукою управління, утверджувати сучасні методи організації виробництва, бути активним провідником науково-технічного прогресу.

У зв'язку з цим на розгляд даного пленуму і винесено питання про роботу з кадрами в Товаристві. Цій діяльності роботи після XXV з'їзду КПРС Центральне правління УТОГ приділяло велику увагу, особливо добору, розстановці і вихованню кадрових працівників, використанню різних форм підвищення кваліфікації і ділових якостей керівних, інженерно-технічних працівників і службовців. Їх склад в цілому по Товариству характеризується такими даними: із загальної кількості керівних, інженерно-технічних працівників та службовців 51 процент має вищу і спеціальну середню освіту, що на 7,2 процента більше, ніж було на 1 січня 1976 року.

(Продовження див. на 2 стор.)

* Доповідь друкується з скороченнями.

ВИХОВУВАТИ В КАДРІВ ДІЛОВИТІСТЬ, ІНІЦІАТИВУ

(Продовження. Початок
див. на стор. 1)

На чолі обласних відділів, підприємств, об'єднань, організацій і установ у переважній більшості стоять грамотні керівники, що можуть розв'язувати питання стосовно до умов сьогодення дня. Це, перш за все, директори виробничих об'єднань і підприємств, товариші О. М. Фудим, П. М. Меркатуш, О. Д. Углич, Л. С. Герасимчук, І. Ф. Данилюк, Л. М. Опалтинська, Л. В. Кизим, П. М. Горбунов, С. В. Зеленський, голови обласних відділів УТОГ — О. Д. Тверська, М. В. Калининченко, Р. П. Дубинська, Т. А. Пилякіна, Д. П. Неустров, Н. В. Мельникова, І. С. Динкевич та інші.

Аналізуючи діяльність підприємств Товариства, ми чітко бачимо роль керівника в досягнутих успіхах. Візьмемо для прикладу Ворошиловградське УВП. Директор підприємства Л. В. Кизим багато уваги приділяє освоєнню нових видів продукції, поліпшенню її якості. В даний час підприємство вже повністю перейшло на випуск низьковольтної апаратури. Вміло і кваліфіковано підібрано тут і кадри.

Багато уваги приділяло Центральне правління питанням якісного поліпшення складу працівників, використанню різних форм навчання, висунення з резерву і поповнення кадрових працівників за рахунок молодих спеціалістів. За роки десятої п'ятирічки близько 2330 працівників Товариства різних категорій підвищили рівень своїх теоретичних і практичних знань. В цьому є внесок і Республіканських курсів УТОГ, що значно оновили навчальні плани, програми, широко практикували пошук і застосування нових форм навчання. Значно розширилася тематика семінарів, особливо для працівників і спеціалістів підприємств та культзакладів.

Однак, до семінарської перепідготовки кадрових працівників деякі директори підприємств, об'єднань, голови обласних відділів УТОГ ставляться несерйозно, не забезпечують явку на семінар підлеглих працівників.

Так, тільки в 1980 році з 36 заступників директорів УВП і об'єднань з виховної роботи на семінар прибуло лише 27, голів об'єднань з 25 чоловік на семінарі було присутніх 19. І зовсім незадовільно була організація семінару вихователів гуртожитків. До Києва 15 вересня ц. р. було запрошено 20 чоловік, а прибуло лише 12, або 60 процентів. Особливо погано забезпечує відвідування на семінари своїх працівників Ровенський об'єднання УТОГ.

Велике значення у підвищенні відповідальності спеціалістів (за доручену справу, підвищення їх ділових якостей та ідейно-політичного рівня) відіграла атестація кадрових працівників, що була проведена в 1978—1980 роках. Більшість підприємств добросовісно поставилися до цієї важливої справи. За результатами атестацій на місцях розроблено заходи по виконанню рекомендацій атестаційних комісій, що внесли різні пропозиції: підвищення в посади, переведення на іншу роботу, підвищення спеціального загальноосвітнього рівня та інші рекомендації, виконання яких відчутно позначилося на поліпшенні якості роботи з кадрами.

Однак, як показали перевірки, проведені в зв'язку з підготовкою до нинішнього пленуму, окремі керівники підприємств і обласних відділів не зрозуміли всієї важливості цієї роботи, вважаючи її тимчасовою кампанією, допустили формалізм, не виконавши постанови президії ЦП УТОГ по даному питанню.

Так, в Дніпропетровському обласному відділі УТОГ підлягає атестації згідно переліку посад 33 працівники. Зі слів голови В. І. Дружиніна, атестовано п'ять чоловік, однак документів про це

немає. Частково проведена атестація і на Дніпропетровському УВП. Тут також не оформлено відповідних документів.

Формально підійшли до проведення атестації на Кіровоградському УВП. Не своєчасно проводиться ця робота на Ровенському УВП, в Запорізькому об'єднанні УТОГ та інших.

Система кадрової роботи включає в себе також підготовку резерву, що налічує в Товаристві 279 чоловік, в тому числі 84 глухих. На місцях з ними проводиться відповідна робота по підвищенню професійної майстерності, роботи з людьми і управління виробництвом.

Тільки в 1979 році було висунуто на керівні і відповідальні посади 124 чоловіки, а всього за роки десятої п'ятирічки висунуто з резерву 740 чоловік, в тому числі глухих 231 чоловік. Серед них 6 на посаду голів обласних відділів УТОГ, 2 — на посаду директорів підприємств, 6 — на посаду заступників директорів УВП і виробничих об'єднань з виховної роботи. Це, зокрема, Фролову Л. І. (Запорізький об'єднання), Миколаєнко В. С. (Вінницький), Мережко Г. М. (Київський), В. М. Каталимова (Харківське УВП-1), Суботу В. В. (Дніпродзержинське УВП), Поздняк Л. Б. (Сімферопольське УВП), Мерчанську Л. М. (Одеське виробниче об'єднання «Електрик») та інших.

Значно оновлено склад головних інженерів підприємств і об'єднань. За роки десятої п'ятирічки призначено 14 нових працівників, що можуть розв'язувати питання технічного прогресу, з них сім чоловік рекомендовано на ці посади з резерву. Таке ж оновлення проведено й серед інших категорій виробничих працівників, культурно-освітніх закладів і установ Товариства.

Списки резерву на заміщення посад своєчасно переглядаються, уточнюються і поповнюються новими кандидатурами з урахуванням рекомендацій атестаційних комісій.

Хоч якісний склад спеціалістів значно поліпшився, все ж велика кількість працівників — 49 процентів не мають спеціальної освіти. В той же час лише 104 чоловіки з числа ІТП і службовців навчаються без відриву від виробництва, в тому числі у вищих навчальних закладах 42 чоловіки, з яких троє глухих, в середніх спеціальних навчальних закладах — 47 чоловік, з них 7 чоловік глухих. У школах робітничої молоді — 15 чоловік, у тому числі 7 глухих.

Особливо тривожне становище зі спеціалістами середньої ланки управління на підприємствах і в об'єднаннях — це начальники цехів, ділянок, ст. майстри і майстри, від яких багато в чому залежить організація виробництва і створення належного морального і психологічного мікроклімату в колективах. 60,2 процента з цієї категорії працівників мають вищу і середню спеціальну освіту, решта — практики.

Середній процент ІТП і службовців підприємств та об'єднань, які мають вищу і середню спеціальну освіту, по Товариству становить 62,3 процента, а на Сумському, Харківському № 2, Лубенському УВП сягає 64—79 процентів, а найвища кількість таких спеціалістів на Житомирському виробничому об'єднанні «Електромагніт» — 81,3 процента. В той же час найнижча питома вага спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою на Житомирському — 39,2, Сімферопольському — 47,9, Ужгородському-2 — 43,7 процента.

Особливе місце в роботі Центрального правління, його президії, правлінь обласних відділів, підприємств, об'єднань та організацій Товариства відводиться підготовці спеціалістів з числа глухих, висуненню їх на керівну роботу, на посади ІТП і службовців з великим обсягом роботи. Підготовка спеціалістів з числа

глухих здійснюється в спеціально створених групах при середніх спеціальних навчальних закладах, зокрема, при Київському технікумі легкої промисловості і Дніпропетровському планово-економічному технікумі, Херсонському медичному училищі по підготовці техніків-зубопротезистів, в Рибінському авіаційному технікумі, Ленінградському відновлювальному центрі, Гомельському машинобудівному технікумі, Пятигорському медичному училищі та інших.

І все ж, незважаючи на підготовку значної кількості спеціалістів з числа глухих, зменшується керівний склад цієї категорії працівників, зокрема голів обласних відділів, директорів УВП і особливо заступників директорів підприємств з виховної роботи. При створенні резерву і заміненні керівних посад, з числа нечуючих важко підібрати грамотних товаришів, що могли б керувати колективом на сучасному етапі прогресу. По даному питанню вкрай недостатньо ведеться робота на місцях по підвищенню професійного, ідейно-політичного рівня молоді, зокрема нечуючої. На 1 січня 1980 року молоді до 30 років, що немає загальної середньої освіти, налічувалося 1557 чоловік, з яких 1529 глухих, а навчається лише 927 чоловік, в тому числі 900 глухих.

У цьому нашій спільній серйозній упущення, ми ще не приділяємо належної уваги підготовці цієї категорії працівників з числа глухих.

Важливим питанням у роботі з кадрами є зміцнення трудової дисципліни і боротьба з плинністю. У цьому напрямку, у світлі постанови ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС «Про дальнє зміцнення трудової дисципліни і скорочення плинності кадрів у народному господарстві» розроблено заходи і затверджено на президії ЦП УТОГ, здійснюється контроль за їх виконанням.

Проте на Артемівському, Єнакіївському, Кіровоградському, Чернівецькому, Харківському № 1 і 2, Херсонському, Лебединському УВП та Одеському виробничому об'єднанні «Електрик» все ще має місце велика кількість порушень трудової дисципліни. Ці десять підприємств дали 66,3 процента всіх порушень по Товариству за 1979 рік.

У той же час є ряд УВП, де немає порушень трудової дисципліни. Це, зокрема, на Львівському швейному підприємстві «Силует», Івано-Франківському, Сімферопольському, Вінницькому, а на таких, як Бродівське, Лубенське, Білоцерківське УВП — по одному, два порушення.

Особливо непокоїть той факт, що порушення трудової дисципліни допускають інженерно-технічні працівники і службовці. Так, на Чернівецькому УВП за 1979 рік з трьох порушень — два припадає на ІТП, а на Харківському-1 ця категорія працівників допускає майже 50 процентів від загальної кількості порушень.

За роки десятої п'ятирічки з різних причин звільнено від роботи 60 працівників номенклатури ЦП УТОГ, серед них 6 голів об'єднань, 14 директорів УВП, 22 голівних бухгалтерів, 14 головних інженерів підприємств і об'єднань, 13 заступників директорів УВП з виховної роботи.

14 чоловік керівного складу, інженерно-технічних працівників і службовців звільнено як таких, що скомпрометували себе. Серед них директора Одеського об'єднання «Електрик» Ю. В. Шелкова. За приписки до плану реалізації готової продукції його притягнуто до кримінальної відповідальності і засуджено народним судом м. Одеси на 1 рік умовно. Звільнено також двох головних бухгалтерів цього об'єднання, А. М. Клебанера — за порушення фінансової дисципліни, а А. М. Брезнера — за приписки до плану і порушення фінансової дисципліни. Взагалі, протягом десятої п'ятирічки об'єднання «Електрик» пра-

цювало незадовільно. Основна причина — неправильний добір і розстановка кадрів. Тут на роботу приймали осіб на матеріально-відповідальні посади, що не вселяли довіря. Так, у зав. складом Ю. Е. Шаронова виявлено недостачу матеріальних цінностей на 9 тисяч 673 карбованці.

Неритмічно, починаючи з 1978 року, працювало Кіровоградське УВП. Організація виробництва знаходилась тут на низькому рівні, спостерігається нездоровий психологічний клімат у колективі, керівники підприємства і, особисто його директор Г. П. Цуканов, не вживають заходів для докорінного поліпшення стану справ на підприємстві.

Належну увагу приділяє Центральне правління зміцненню трудової і виробничої дисципліни, закріпленню кадрів і скороченню втраченого робочого часу, постійно веде боротьбу з безгосподарністю і марнотратством. Однак, через недостатню роботу на місцях, ці порушення в Товаристві не зникають. Зростає кількість дисциплінарних стягнень, мають місце випадки матеріальних збитків, притягнення до судової відповідальності.

Тільки за останні два з половиною роки на президії ЦП УТОГ розглянуто результати ревізій і перевірок 17 підприємств та організацій, де було допущено порушення виробничої і фінансово-господарської діяльності. До дисциплінарної відповідальності притягнуто 30 чоловік і позбавлено премії 25 чоловік. За 1979 рік і першу половину нинішнього працівниками контролю-ревізійного відділу ЦП УТОГ виявлено розтрата крадіжок більш як 39 тисяч карбованців.

Головний бухгалтер Полтавського УВП-2 Мехедько М. П., маючи раніше судимість за крадіжки, при оформленні на роботу приховав це і, скориставшись правом, що надається йому положенням про головного бухгалтера, викрав 22 тисячі 842 карбованці. Колишній директор Миргородського клубу глухих Полтавської області Є. В. Губко, зловживаючи своїм службовим становищем і безконтрольністю з боку об'єднання, зараховувала на роботу неіснуючих осіб і одержувала за них зарплату. Займаючись здирством, стягуючи з глухих за санаторно-курортні путівки гроші, які надавалися їм безплатно, привласнювала собі кошти, призначені на матеріальну допомогу, і таким чином поклала до власної кишені 1700 карбованців. Народним судом її позбавлено волі на 5 років.

Виконуючи постанову ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 21 червня 1979 року «Про заходи по дальшому вдосконаленню підготовки і підвищення кваліфікації робітників на виробництві», президія ЦП УТОГ затвердила заходи, спрямовані на реалізацію цього важливого документа. Більшість підприємств поліпшили роботу по підготовці і підвищенню кваліфікації кадрів масових професій. Однак у цій справі мають місце недоліки й упущення. Подекуди на УВП не обгрунтовано скорочують строки навчання, немає спеціальних учбових класів та наочних посібників, безпідставно скорочують груповий метод навчання, як основна форма підготовки робітників на виробництві. Так, якщо на 1 січня 1976 року групове навчання здійснювалося на 20 підприємствах, то в даний час лише на 8 УВП.

На недостатньому рівні ведеться робота на Ровенському, Кіровоградському, Дніпродзержинському, Кам'янець-Подільському, Ужгородському УВП та інших. Та й як може бути добре налагодженою робота з кадрами, якщо, скажімо, на Ровенському УВП за чотири роки п'ятирічки змінилося два заступники директора з виховної роботи, два начальники виробництва, три старших майстри. У багатьох трудових колективах Товариства кадрова робота ведеться з таким розрахунком, щоб

ідейно-виховні заходи органічно поєднувалися з організаційно-технічними, виробничими, розв'язанням важливих соціальних питань. Цьому сприяє чітка система політичного і економічного навчання робітників, інженерно-технічних працівників і службовців, що склалася на УВП і в об'єднаннях.

На багатьох підприємствах велику увагу приділяють організації культурного дозвілля робітників і службовців, моральному і естетичному їх вихованню, навчанню у вечірніх школах робітничої молоді. Більшість заходів проводиться спільно з культзакладами. Прикладом у цьому відношенні можуть служити Сімферопольське УВП і обласний Будинок культури, Львівське швейне підприємство «Силует», Білоцерківське, Житомирське УВП і культзаклади, що розташовані в цих містах.

Однією з широко розповсюджених форм виховання кадрів на наших підприємствах є наставництво. Близько 700 кращих робітників, ветеранів і передовиків виробництва взяли шефство над молодими трудівниками, допомагають їм освоювати професії, правильно обрати життєвий шлях. Понад тисячу молодих робітників уже працюють самостійно і близько 800 випускників шкіл опановують спеціальністю під наглядом робітничих педагогів.

Добре працюють ради наставників на Запорізькому, Полтавському-1, Чернігівському УВП, Львівському швейному підприємстві «Силует», Донецькому виробничому об'єднанні «Електромагніт». Тут обладнано фотокуточки по наставництву, організовано серед робітничих педагогів соціалістичне змагання, застосовується моральне і матеріальне заохочення наставників.

Одним з елементів соціалістичного господарювання, важливим резервом підвищення ефективності громадського виробництва є впровадження передового досвіду кращих робітників і колективів. Це має велике значення і для виховання комуністичного ставлення до праці.

Добре налагодили роботу по вивченню і впровадженню передового досвіду на Житомирському, Єнакіївському, Івано-Франківському, Чернігівському, Львівському швейному підприємстві «Силует». Однак подекуди цьому питанню ще не надають належної уваги. Погано організована ця робота на Ужгородському УВП-1, Лубенському, Лебединському УВП та інших. На Дніпропетровському УВП, наприклад, навчання робітників зводиться лише до оволодіння ними практичних навиків і то не в повному обсязі. Теоретичні заняття з учнями не проводяться. Шкіль передових методів праці, опанування суміжними професіями та інших форм підвищення кваліфікації не створено, хоч ефективність від роботи таких шкіл значна.

А ось інший приклад. На ДВО «Електромагніт» в 1979 році в школах по вивченню передових методів праці навчалася 160 чоловік або на 58 більше, ніж у 1978 році. Продуктивність праці протягом минулого року тут зросла на 1,5 процента. Відрадных результатів досягнуто і на Дрогобицькому УВП, де також налагоджено роботу школи передового досвіду. Тут продуктивність праці зросла в середньому на 1,3 процента.

Велике значення в ідейно-виховній роботі має художня самодіяльність і спорт. Аматори сцени УТОГ єдиними в країні серед колективів товариств союзних республік взяли участь у першому Всесоюзному фестивалі самодіяльної художньої творчості трудящих в 1975—1977 роках. А в 1979 р. всі п'ятнадцять самодіяльних народних театрів і ансамблів танцю пройшли атестацію і підтвердили звання народного.

(Закінчення
див. на 3 стор.).