

ВОЛОГОДСКИЙ ГОРКОМ КПСС
ПРАВЛЕНИЕ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СОЮЗА
ЖУРНАЛИСТОВ СССР

ПАРТИЙНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, КОЛЛЕКТИВ И ЛИЧНОСТЬ

731955

ИЗДАТЕЛЬСТВО «КРАСНЫЙ СЕВЕР»
Вологда — 1972

«Направлять воспитательную работу в коллективе на формирование марксистско-ленинского мировоззрения, коммунистического отношения к труду и общественной собственности, развитие творческой активности рабочих и служащих, на решение задач по неуклонному росту производства, повышению его эффективности, успешному выполнению заданий пятилетнего плана».

Из постановления ЦК КПСС «Об участии руководящих и инженерно-технических работников Череповецкого металлургического завода в идейно-политическом воспитании членов коллектива».

ЗАДАЧИ ПАРТИЙНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ДАЛЬНЕЙШЕМУ ПОВЫШЕНИЮ РОЛИ КОЛЛЕКТИВОВ В КОММУНИСТИЧЕСКОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ

(Из доклада на научно-практической конференции)

В. ХАЕВ,

секретарь Вологодского горкома КПСС

Партийная работа — это работа с людьми. Одним из важнейших ее участков является работа в коллективах трудящихся, в этих, как указывалось на XXIV съезде КПСС, основных ячейках социалистического общества. Здесь решается судьба народнохозяйственных планов, происходит становление личности, ее производственной и общественной активности.

Роль и место первичной парторганизации в жизни и работе своего коллектива вытекает из роли и места партии во всей нашей общественной системе, являющейся руководящим ядром всех массовых организаций трудящихся. Первичные партийные организации выступают руководящим ядром в своих коллективах.

Нет ни одного вопроса, возникающего в коллективе, о

котором парторганизация могла бы сказать: «Это меня не касается». В поле ее зрения должно находиться все: и производство, и быт людей, и их идейные запросы, и отношения между отдельными работниками.

Первичная партийная организация тем лучше выполняет свою ведущую роль в коллективе, чем активнее она действует, чем прочнее ее связи с массами, чем лучше ведет живую организаторскую и идейно-политическую работу с людьми. На заботу о повышении творческой активности масс, об укреплении единства организаторской и политической, хозяйственной и воспитательной работы направлены и приняты в последнее время постановления ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования», «Об улучшении экономического образования трудящихся», «Об участии руководящих и инженерно-технических работников Череповецкого металлургического завода в идейно-политическом воспитании членов коллектива», «О работе партийной организации Минского тракторного завода по повышению производственной и общественно-политической активности трудового коллектива», «Об организаторской и политической работе Тбилисского горкома Компартии Грузии по выполнению решений XXIV съезда КПСС», «О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма», в которых содержится четко разработанная конкретная программа воспитания трудящихся, повышения их трудовой и общественной активности.

В Вологде немало первичных партийных организаций, которые стали подлинными организаторами трудовых коллективов. Среди них партийные организации локомотивного депо, ВПВРЗ, льнокомбината, мебельного комбината, техникума железнодорожного транспорта, средней школы № 15, обойной фабрики и многих других.

Роль первичных партийных организаций заключается в том, чтобы развернуть в коллективах такую организаторскую работу, которая обеспечила бы четкий производственный ритм, каждодневное выполнение и перевыполнение планов и принятых обязательств.

Партийные организации города располагают всеми возможностями, чтобы выполнять эту задачу. Наши силы расставлены так, что в народном хозяйстве города ныне трудится 80 процентов всего состава коммунистов городской партийной организации. Через них первичные партийные

организации направляют работу своих трудовых коллективов.

Чтобы повышать ответственность трудовых коллективов в развитии экономики, коммунисты прежде всего сами должны показывать образцы в труде, личным примером увлекать людей на самоотверженный высокопроизводительный труд, постоянно борясь за творческий прогресс.

Примерами такого отношения к делу служат многие коммунисты города. Среди них токарь-расточник станкозавода А. Т. Килин, награжденный орденом Октябрьской Революции, наладчик завода «Ремсельмаш» А. П. Ефимов и слесарь С. С. Трофимов, швея-мотористка швейной фабрики К. А. Чащина, токарь Р. Н. Тимин, преподаватель техникума железнодорожного транспорта П. Е. Шапин и другие.

Важно не только, чтобы коммунисты показывали личный пример в труде, а за этим примером следовали другие. Партийные организации призваны распространять в коллективах лучшие образцы труда, передовой опыт. Именно так и поступают парторганизации мебельной фирмы «Прогресс», локомотивного депо, льнокомбината, где успешно работают и приносят положительные результаты школы передового опыта.

Мощным фактором сплочения коллективов является социалистическое соревнование. Оно, как отмечал В. И. Ленин, дает трудящимся возможность широко развернуть свои способности, обнаружить таланты, которых в народе непочатый родник.

Руководствуясь постановлением ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования», партийные организации постоянно занимаются совершенствованием форм и методов организации соревнования. Широкий размах получило движение за досрочное выполнение заданий пятилетки, ускорение роста производительности труда, повышение эффективности производства. Инициаторами этого движения выступили коллективы паровозовагоноремонтного, станкостроительного заводов и завода «Мясомолмаш», включившиеся в борьбу за право первыми подписать трудовой рапорт об успешном выполнении обязательств в честь 50-летия образования СССР.

В ряде коллективов города накоплен неплохой опыт подведения итогов социалистического соревнования. Так,

в локомотивном депо, на паровозовагоноремонтном заводе обсуждение работы цехов проводится в присутствии их начальников, мастеров, секретарей партийных организаций, председателей цеховых комитетов. Лучшим коллективам вручаются Красные знамена и денежные премии. Имеются стенды учета соревнования, Книга почета, галереи передовиков производства и почетных железнодорожников. Еженедельно на коротких цеховых рабочих собраниях руководители предприятия рассказывают о выполнении производственных планов и социалистических обязательств.

Роль коллективов в коммунистическом строительстве повышается там, где партийные организации заботятся об участии трудящихся в управлении производством. Важными формами этого являются постоянно действующие производственные совещания, научно-технические общества, общество рационализаторов и изобретателей, общественные бюро экономического анализа, общественные отделы кадров и, конечно, общие собрания рабочих и служащих, где обсуждаются все стороны жизни коллективов предприятий, организаций и учреждений. Там, где недооценивают роль рабочих собраний, допускают серьезную ошибку.

Проблема повышения роли трудового коллектива в коммунистическом строительстве — это есть и проблема руководителя. Назначение на должность еще не создает руководителю авторитета. Он может вести людей за собой в том случае, если научился сочетать принципиальность с чуткостью, дар организатора с большим трудолюбием умеет правильно, критически оценивать состояние своих дел.

Следует сказать, что подавляющее большинство предприятий и учреждений в городе возглавляют люди, обладающие глубокими знаниями, способные организовать коллективы на успешное выполнение решений XXIV съезда КПСС. Среди них директора паровозовагоноремонтного завода И. К. Альченко, льнокомбината М. А. Никулов, завода «Ремсельмаш» Г. К. Рубцов, начальник вагонного депо Л. В. Смирнов, директор техникума железнодорожного транспорта Б. П. Денисов, директора средних школ Н. В. Бойцова, В. Д. Чернышева и другие.

Особой заботой парторганизаций должно быть формирование нового человека с марксистско-ленинским мировоз-

зрением, высокими идейно-политическими качествами, нормами коммунистической морали.

Трудно переоценить в этом деле роль партийного просвещения. В текущем учебном году в городской партийной организации работали 151 начальная политшкола, 350 школ основ марксизма-ленинизма, 258 теоретических семинаров. Во всех формах овладевали марксистско-ленинской теорией свыше 15 тысяч человек, в том числе 9547 коммунистов и около 1500 комсомольцев. Свыше 500 коммунистов изучали теорию марксизма-ленинизма по индивидуальным планам. В вечернем университете марксизма-ленинизма получают высшее политическое образование 895 человек.

Вопросы экономической теории в связи с конкретной экономикой и экономической политикой КПСС изучали в системе политической учебы около пяти тысяч человек. Заслуживает внимания работа по экономическому образованию трудящихся партийных организаций ВПВРЗ, трестов «Вологдапромстрой» и «Вологдасельстрой».

В арсенале первичных партийных организаций есть немало проверенных жизнью форм воспитательной работы в производственных коллективах. Это лекции, диспуты, информационные конференции, вечера вопросов и ответов, встречи с ветеранами партии, войн и труда. Ежегодно на предприятиях и в учреждениях города читается до 15 тысяч лекций, из них более половины — на общественно-политические темы.

На нынешнем этапе коммунистического строительства эффективной силой воспитания становится общественное мнение. Поэтому партия придает большое значение моральному климату в коллективе. Главными выразителями общественного мнения призваны быть партийные и профсоюзные организации.

Взросшие задачи коммунистического строительства требуют усиления работы с молодежью, повышения влияния парторганизаций на коллективы через комсомольские и профсоюзные организации, а также путем социального планирования. Разнообразные формы и методы работы с молодежью применяют партийные организации швейной фабрики, судоремонтного и трактороремонтного заводов, строительного управления № 280 треста «Вологдапромстрой» и других. Планы социального развития коллективов

разработаны и успешно внедряются на мебельной фирме «Прогресс», заводах «Мясомолмаш», станкостроительном, на льнокомбинате.

Первичные партийные организации находятся на переднем крае борьбы за коммунизм. Деятельность их должна быть гибкой и разнообразной по методам, интересной и живой по формам, эффективной и действенной по своим результатам. Только при этом условии они будут влиять на каждого человека и, следовательно, оказывать нужное воздействие на весь коллектив.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ И ЛИЧНОСТЬ

(Из доклада на научно-практической конференции)

А. СЕТОВ,

доцент Молочного института, кандидат философских наук

Социалистическое предприятие, как и каждое его производственное подразделение, — сложный социальный организм, которому свойственны определенные социологические закономерности, социально-психологическая структура, морально-психологический настрой. Чтобы управлять таким организмом, необходимо хорошо быть ориентированным в его социологических, социально-психологических и педагогических аспектах. Подобная ориентация позволяет руководителю активно воздействовать на становление общественных связей, правильно контактировать с людьми, успешно осуществлять воспитательное воздействие.

Производственная система в виде научной организации технологического процесса, труда и управления сама по себе оказывает воздействие на духовное состояние работников. На предприятиях, где все его структурные компоненты отработаны, создаются лучшие возможности для целенаправленного воспитания людей. Выступая как конкретное выражение общественного бытия, производство активным образом формирует в каждом работнике конкретные впечатления, понятия, закрепляя в его сознании нравственные ориентиры.

Правильно развивающееся производство, в самом широком понимании, — это наиболее гуманное производство. В таких объективных условиях идеологическая работа с людьми эффективно закрепляется самой организацией производства. «Наша партия, — отмечал на XXIV съезде КПСС Генеральный секретарь ЦК КПСС Л. И. Брежнев, — постоянно подчеркивает необходимость органической связи хозяйственной и воспитательной работы. Она требует, чтобы руководящие работники постоянно думали о воспитательных последствиях тех экономических и административных решений, которые они принимают».

Советский хозяйственный руководитель обязан знать настроения людей, изучать их потребности и интересы, быть в курсе того, что волнует людей. В. И. Ленин настоятельно подчеркивал, как важно партийным и государственным руководителям «...жить в гуще рабочей жизни, знать ее вдоль и поперек, уметь безошибочно определять по любому вопросу, в любой момент настроения массы, ее действительные потребности, стремления, мысли, уметь определять без тени фальшивой идеализации, степень ее сознательности и силу влияния тех или иных предрассудков и пережитков старины, уметь завоевать себе безграничное доверие массы товарищеским отношением к ней, заботливым удовлетворением ее нужд» (ПСС, т. 44, стр. 348).

Коммунистическая партия последовательно соблюдает и развивает ленинское положение о связи с массами. Связь с массами, постоянная опора на них — определяющий политический принцип социалистического управления.

Постоянная ориентация партии на усиление и углубление связи всех звеньев управления с массами делает необходимым более глубокое теоретическое и инструментальное вооружение их для работы с людьми. В управлении производством эта проблема наглядно выступает прежде всего в умении руководителя осуществлять информационную связь с людьми.

Одной из разновидностей информационной связи в управлении производством является социально-психологическая осведомленность руководителя. Эта информированность помогает руководителю лучше оценить технико-организационную и экономическую эффективность трудового процесса, правильно разобраться в причинах текучести кадров и нарушениях трудовой дисциплины. Продолжительное время многие руководители утверждали, что текучесть

кадров и низкая трудовая дисциплина отдельных работников в основном объясняется их недостаточной материальной заинтересованностью. Социологические исследования показывают, что такое утверждение не всегда является объективным. Они позволяют утверждать и то, что в решении таких проблем производства, как сокращение текучести кадров и повышение трудовой дисциплины, нельзя абсолютизировать роль оплаты труда. Слаженность технологических процессов, совершенствование организации труда, широкое использование моральных стимулов наряду с развитием системы материального стимулирования — все это помогает работнику психологически глубже настраиваться на труд, с большей предрасположенностью воспринимать дисциплинарные требования.

Управление производством — это постоянная работа руководителя по формированию трудового коллектива. Одним из условий организации его является направленное развитие формальной и неформальной структур производственной ячейки.

Формальная структура выражает прежде всего производственные связи и отношения, которые складываются между работниками по исполнению технологических функций или служебных обязанностей. Ее воспроизводство — одно из важнейших условий организации производственного коллектива. Четкое определение задач, регламентация деловых взаимоотношений, персонализация служебной ответственности — все это составляет основу формирования формальной структуры трудового коллектива.

В объединении людей огромное значение имеют отношения, возникающие между работниками на основе взаимной симпатии, общих увлечений, совпадений характеров, сложившихся каких-то обстоятельств, землячества и т. п. Совокупность этих психологических связей и отношений образует остов неформальной структуры трудового коллектива, вызывающий к жизни ряд специфических социально-психологических явлений.

Известно, что морально-психологическое состояние работников в социально-психологическом разрезе выступает как определенное его социальное, моральное и психологическое самочувствие. Эти состояния тесно взаимосвязаны в духовной деятельности человека, но в то же время не тождественны.

Одним из определяющих факторов формирования этих

внутренних состояний работника является производственный климат взаимоотношений. В целом он состоит из трех климатических зон: социальной, моральной и психологической. Решающим фактором утверждения производственного климата взаимоотношений является деятельность руководящих звеньев предприятия, выражающих интересы и волю государства.

Принципиальным и неоспоримым преимуществом социализма перед капитализмом является объективная обусловленность и реальность формирования здорового производственного климата взаимоотношений на каждом предприятии. Основанием тому являются экономические и политические условия социалистического общества, как общества истинно общенародного: отсутствие частной собственности на средства производства, морально-политическое единство советского народа, непосредственное участие трудящихся в управлении государством, руководство страной Коммунистической партии.

Остановимся на психологическом климате коллектива. Он возникает между людьми, непосредственно контактирующими друг с другом. Природа психологического климата определяется характером и содержанием психологических (неформальных) связей, складывающихся между работниками. В итоге образуется психологическая структура отношений, имеющая определенную эмоциональную окраску: положительную—доброжелательную или отрицательную—недоброжелательную. Преобладание одного из названных тонов эмоционального проявления неформальных связей и отношений работников формирует психологический климат производственной группы (коллектива).

Данный климат является наглядным показателем психологической совместимости работников, их внутренней человеческой предрасположенности друг к другу. Он оказывает прямое воздействие на настроение работников, а потому во многом определяет их работоспособность, уровень коллективного сплочения.

Советский руководитель должен уметь формировать психологический климат взаимоотношений. Особенно это важно для мастеров, руководителей отделов, организаторов творческих коллективов. В коллективах с нездоровым психологическим климатом низкая производительность труда, повышенная текучесть кадров.

Если взять демографические категории работников, то

наиболее чувствительными к психологической атмосфере коллектива являются молодые работники и особенно женщины. Проведенное исследование в легкой промышленности показало, что при оценке привлекательности труда многие работницы швейных предприятий на первое место выдвигают наличие здоровых личных отношений в коллективе. Как показало изучение, в тех производственных бригадах, где работницы внимательны друг к другу, заботливы, там наибольшая устойчивость кадров и меньше случаев нарушения трудовой дисциплины.

Но это относится не только к молодым работникам. В зависимости от того, насколько развиты связи работников с людьми, насколько они выражают его духовные и социальные потребности, нравственны и психологичны, во многом определяется его жизненный настрой, мироощущение и самовыражение. Уметь «завязать» каждого работника в узел коллективных отношений, помочь ему с меньшими психологическими издержками вступить в контакт с коллегами, увлечь его задачами производства — важная социально-психологическая проблема управления производством.

В структуре всех отношений особую роль играет руководитель коллектива. Он регулирует соотношение между коллективом и отдельными личностями, между коллективом и обществом. От стиля его руководства зависит решение не только технико-экономических, но и социально-психологических и идеологических задач. Он должен воспитывать у работников инициативу, творческое отношение к труду, что, в свою очередь, повысит эффективность труда и будет способствовать наиболее полному развитию личности.

Наше сравнительное изучение нескольких производственных групп на уровне комплексных бригад колхоза «Советская Россия» Шекснинского района позволяет дать характеристику некоторых сторон социально-психологических отношений отдельного коллектива и руководителя.

Для исследования были взяты коллективы с одинаковой организационной структурой. В одной из бригад у руководителя, стиль работы которого характеризовался сочетанием доброжелательности с требовательностью, авторитет основан прежде всего на таких личных качествах, как разностороннее знание сельского хозяйства, большой практический опыт. В этой бригаде удовлетворенность трудом у колхозников составляет 58 процентов, не вполне удовле-

творены — 27 проц., не удовлетворены — 9 проц. В другой бригаде, где руководитель был склонен к жесткому стилю руководства, предъявлял неоправданно повышенные требования к колхозникам в процессе труда, пользовался преимущественно авторитетом формальной власти, удовлетворены трудом 49 проц., не вполне удовлетворены — 31 проц., не удовлетворены — 14 проц. В этой бригаде доминируют деловые отношения, но они менее коллективистские, чем в первой. Здесь обнаруживается большая тенденция к образованию обособленных групп по признаку «отношений к ним бригадира».

Из этого видно, что труд людей, их настроения, отношение к труду тесно связаны со стилем руководства коллективом. Естественно, поэтому производительность труда коллектива может быть повышена здесь не с помощью материальных и технических затрат, а за счет изменения взаимоотношений между членами коллектива и администрацией.

Жесткий или, как его называют, авторитетный стиль руководства осуждается нашей партией, в постановлении ЦК КПСС «Об участии руководящих и инженерно-технических работников Череповецкого металлургического завода в идейно-политическом воспитании членов коллектива» подвергся резкой критике бывший начальник мартеновского цеха А. А. Алымов, проявлявший неуважение к своим подчиненным. Вологодский горком КПСС серьезно поправил директора хладокомбината Э. А. Литвиненко, начальника строительного управления треста «Вологдагражданстрой» В. И. Бурчевского, в стиле руководства которых преобладали методы администрирования.

Подчеркивая значение органической связи хозяйственной и воспитательной работы, партия требует, чтобы руководящие работники по-настоящему думали о воспитательных последствиях тех экономических и административных решений, которые они принимают. Это особенно важно сейчас, когда в условиях научно-технической революции, постоянно усложняющихся задач производства и управления успех дела все в большей мере зависит от сплоченности, сознательности, политической активности трудового коллектива.

Человек — существо общественное. Лишь в обществе, в конкретном коллективе он может жить, развиваться и совершенствовать свою биологическую и социальную природу. Поэтому общество и личность, личность и коллектив —

вот наш идеал и ключ к решению проблемы формирования нового человека.

Мы остановились на некоторых социально-психологических проблемах управления производством и коллективами. Упор сделан на то, чтобы показать теоретическую важность и практическую полезность применения социально-психологической науки в управлении. Союз организатора социалистического производства с этой наукой поможет ему более современно, по-новому подходить к работе с людьми.

ЯДРО КОЛЛЕКТИВА

В. МИХЕЕВ,

секретарь парткома локомотивного депо

В любом трудовом коллективе коммунисты составляют его ядро. Естественно, чем сплоченнее и организованнее выступает и действует это ядро, тем дружнее и слаженнее работает весь коллектив.

Наше депо за две предыдущие пятилетки претерпело большие изменения. Оно превратилось из паровозного в тепловозное. Стало предприятием высокой производственной культуры с высоким уровнем механизации. За успехи в первом квартале этого года депо присуждено переходящее Красное знамя Министерства путей сообщения и ЦК профсоюза работников железнодорожного транспорта. Большой труд в достижении успеха вложили коммунисты.

Партийная организация депо насчитывает в своих рядах 388 членов и 14 кандидатов в члены КПСС. Это одна четвертая часть от числа работающих, 85 процентов коммунистов — рабочие.

Как правило, члены партии являются застрельщиками хороших дел, личным примером увлекают за собой остальных. Машинисты депутат Верховного Совета СССР А. А. Уханов и депутат городского Совета, партгруппорг Б. Ф. Громов, Л. В. Чуранов и А. В. Толчельников первыми в депо выступили с инициативой выполнить план девятой пятилетки в четыре с половиной года, призвав товарищей поддержать почин. Сейчас более 240 коммунистов разработали индивидуальные планы по досрочному завершению девятой пятилетки.

Партийная организация, партком расставляют коммунистов так, чтобы они находились на решающих участках, от работы которых зависит успех всего предприятия. Наиболее важным и сложным участком у нас является цех эксплуатации. Здесь от работника требуется больше умения, самостоятельности в принимаемых решениях, технической грамотности. Потому в этом цехе работает большинство коммунистов — 265 человек, или 25,7 процента от числа работающих в цехе.

Учитывая, что успех дела решают кадры, партийный комитет постоянно держит в поле своего зрения подбор, расстановку и закрепление их. Стало правилом: совместно с парткомом администрация обсуждает перспективный план выдвижения специалистов на командные должности и перемещение их. При этом обязательно учитываются мнения секретарей цеховых партийных организаций, местного комитета.

Так, по рекомендациям партийной организации назначены старшими мастерами Н. М. Жуковский и Г. Н. Румянцев. Тщательно подбираем кандидатуры в выборные органы. Хорошо зарекомендовали себя коммунисты А. И. Генералов на должности председателя цехкома, Л. Л. Трикоз — секретарем комсомольской организации, Б. Н. Ильичев — председателем совета по безопасности движения поездов.

Деятельность любой парторганизации в немалой степени зависит от ее секретаря. Поэтому работу этих коммунистов-вожачков постоянно держим под своим наблюдением.

В течение отчетного года у нас каждый секретарь партбюро отчитывается на заседании парткома по различным сторонам деятельности. На заседание комитета, на котором заслушивался отчет секретаря парторганизации цеха эксплуатации Ю. Н. Ласточкина «О практике подготовки и проведения партийных собраний в свете постановления ЦК КПСС по Ярославской городской партийной организации», были приглашены секретари цеховых парторганизаций, партгрупп цеха эксплуатации. В ходе обсуждения был вскрыт целый ряд недостатков в работе партийного бюро. Присутствующие на парткоме секретари и партгруппы приняли также и в свой адрес отмеченные недостатки. Всем цеховым партийным организациям было поручено разработать мероприятия по данному постановлению. Сейчас

роль партийных собраний во всех цеховых парторганизациях заметно повысилась.

Очень важно создать в коллективе обстановку творчества, дружбы, взаимного уважения друг к другу, выручки. Примером таких отношений служит коллектив электроаппаратного цеха, где мастером работает коммунист И. М. Шамахов. Десять лет подряд цех носит звание коллектива коммунистического труда, неоднократно занимал первые места в социалистическом соревновании по депо и в своей подгруппе, завоевывал первые места по итогам летней и зимней спартакиад нашего предприятия, провел творческие вечера-отчеты XXIV съезду КПСС и в честь 50-летия образования СССР.

Партийный комитет много внимания уделяет подбору профсоюзного актива, следит за его работой, проводит совместные заседания с местным комитетом, собрания актива с участием профгруппоргов, председателей и членов цеховых комитетов.

Чтобы привлечь к обсуждению более важных вопросов производства широкий круг людей, партийная организация практикует проведение открытых партийных и партийно-комсомольских собраний. Так, открытые собрания по вопросу о повышении качества ремонта и улучшения эксплуатации тепловозов 2ТЭ10Л помогли успешно решить эту проблему.

Одна из основных задач нашего коллектива — соблюдение безопасности движения поездов. Эта работа возложена на специальный совет. Возглавляет его машинист-инструктор, член партбюро Б. Н. Ильичев. Из 120 инспекторов по безопасности движения поездов, более половины — коммунисты.

Конечно, будет неправильно, если скажем, что у нас все обстоит гладко, что каждый коммунист и каждая цеховая парторганизация всегда и во всем оказывается на высоте. Мы еще не добились того, чтобы в каждом цехе и колонне борьба за дисциплину и порядок была действенной. Бывают случаи либерального отношения к нарушителям трудовой дисциплины и общественного порядка, бракоделам, к отдельным нарушителям партийной дисциплины, особенно в парторганизациях цеха профилактического осмотра и цеха эксплуатации. Мы видим эти недостатки и боремся с ними, стремимся вовлечь в эту работу профсоюзную и комсомольскую организации, общественность.

Сейчас усилия коллектива направлены на достойную встречу 50-летия образования СССР, досрочное завершение плановых заданий второго года девятой пятилетки.

РУКОВОДИТЬ ЛЮДЬМИ — ИСКУССТВО

В. МОГИЛЕВСКИЙ,

директор судоремонтного завода

Руководители всех рангов, как активные проводники идей Коммунистической партии, должны постоянно помнить, что отношения между ними и подчиненными — не частное дело, а часть большого вопроса об отношениях партии и народа, государства и масс. Они должны строиться на общности коренных целей и интересов, на том, что и начальники и подчиненные призваны служить народу. Это отношения равноправных граждан, каждый из которых выполняет свои функции, возложенные на него обществом.

На нашем заводе 264 техника и инженера. Большинство из них — руководители коллективов, знающие свое дело, хорошие организаторы производства, воспитатели людей. Они так и строят свои взаимоотношения с подчиненными.

У нас все руководящие должности, начиная с директора и его заместителей и кончая мастерами, занимают воспитанники нашего коллектива. Считаю это положительным моментом. Мы гордимся лучшими своими специалистами — главным бухгалтером В. А. Бойковой, главным экономистом В. А. Долговой, начальником электрорадиочастки В. И. Неверовым, капитаном теплохода «Лена» А. В. Мизгиревым и многими другими.

Сила любого руководителя состоит в его умении создать во вверенном ему коллективе обстановку делового сотрудничества. Во многом эта обстановка зависит от взаимоотношений руководителя со своими заместителями. Мне в этом отношении повезло. Мы понимаем друг друга, как говорят, с полуслова, хотя главный инженер и два других заместителя — люди совершенно разных характеров. За все время работы с ними мне ни разу не пришлось напоминать им о нашем служебном положении. Мы можем спорить, каждый отстаивать свою точку зрения, но если решение

принято, оно беспрекословно выполняется совместными усилиями.

Руководитель и руководимые работают рука об руку. Их обязанность соблюдать такт между собой, стремиться к дружному совместному труду. Но требовательность необходимо сочетать с чуткостью и вниманием к людям. Об этом еще раз напомнил ЦК КПСС в постановлении «Об участии руководящих и инженерно-технических работников Череповецкого металлургического завода в идейно-политическом воспитании членов коллектива».

На некоторых передовых заводах страны по опыту Киевского завода «Стройдормаш» разработаны своеобразные «кодексы поведения» командиров производства. Думаю, что подобные «кодексы» следует иметь на всех наших предприятиях.

Важное требование ленинского стиля хозяйственного руководства состоит в том, чтобы учиться у масс. На наш взгляд, надо избегать большого количества заседаний, так называемых «заслушиваний вопросов», но чаще бывать в цехах, на рабочих собраниях, непосредственно в бригадах, беседовать с отдельными людьми.

В этой связи мы большое значение придаем организации приема трудящихся по личным вопросам. Прием ведем еженедельно в пятницу, втроем: директор, секретарь парткома и председатель завкома. Если видим, что человеку необходимо вести разговор один на один с руководителем, создаем такие условия.

Часто во время этих бесед люди дают нам много полезных советов и предложений, заставляют задуматься над многими вопросами. Вот один пример. В личной беседе с одной из сварщиц корпусно-сварочного цеха по поводу подачи ею заявления на увольнение были вскрыты недостатки в вопросах вентиляции отсеков строящихся судов, хотя считалось, что данный вопрос нами решен и никогда на собраниях он не поднимался. Сейчас специалисты завода работают над совершенствованием системы вентиляции.

Или неожиданностью для нас явилась подача заявления на увольнение лучшим рабочим дизельного цеха, который в этом коллективе вырос до высококлассного специалиста, овладел четырьмя специальностями. В откровенной беседе выяснилось, что причиной подачи заявления было чувство неудовлетворенности неполной загрузкой в данный момент его, как специалиста, хотя заработки у него были

высокими. Он остался у нас работать и мы заверили его, что впредь у него такого чувства не появится.

Мысль о том, как от этических норм руководителя, характера общения его с подчиненными, воздействие его на людей, зависят и личные успехи самого вожака и успехи вверенного ему участка, постараюсь показать на таком характерном примере.

На заводе длительное время ритмично работает коллектив дизельного цеха. Много лет его возглавлял старший мастер А. А. Припоров. Своей требовательностью в сочетании с чутким отношением к людям он сумел сплотить коллектив, создать атмосферу делового сотрудничества, активного участия каждого рабочего в делах цеха.

И вот встал вопрос о том, кому возглавить цех технической эксплуатации флота, который насчитывает в своем составе свыше тысячи человек, взамен не оправдавшего доверия А. И. Уханова. Сразу была названа кандидатура А. А. Припорова. Менее, чем за год его работы и в этом цехе произошли заметные изменения в лучшую сторону.

Особое место на производстве занимает мастер. Эта группа руководителей ближе всех стоит к рабочим, от них во многом зависит настрой в коллективе. На производстве он и судья, и наставник, и советчик, и арбитр, и старший товарищ (независимо от возраста). Таким у нас является мастер инструментального цеха В. П. Прахов, отдавший тридцать лет жизни делу воспитания молодых рабочих. К администрации часто обращаются родители с просьбой определить на работу своих сыновей именно на его участок. Опыт В. П. Прахова стараемся перенести на другие участки завода.

Большое значение для создания нормального психологического климата в коллективе имеют чуткость, душевность, такт в обращении друг с другом. Все мы знаем, какие серьезные травмы наносят людям черствость и казенщина. Они омрачают атмосферу творческого труда и неизбежно отражаются на работе коллектива. Иной раз одно резкое слово выбивает человека из строя на день, а то и на неделю. И к концу работы на его верстаке лежит уже не десять готовых деталей, как вчера, а только пять.

Едва ли не самыми уважаемыми человеческими качествами у руководителя должны быть простота и скромность. Нет ничего более естественного, чем быть самим собой, держаться с руководимыми, как со своими товарищами

и коллегами по труду, без высокомерия и подчеркивания своего «вышестояния». Когда работник отгораживается от людей эдаким чиновничье-бюрократическим частоколом, это вредит и ему, и особенно делу. Некоторые работники считают, что простота обращения плохо сказывается на авторитете. В действительности чаще бывает наоборот: авторитету вредит высокомерие и чванливость.

Руководить людьми — искусство. Наша задача учить руководителей этому, готовить их идейно, не забывать и об учебе подчиненных. Перспективным планом у нас предусмотрена работа 29 школ и кружков, в которых повысят свои политические и экономические знания свыше 1000 человек. Все руководящие, инженерно-технические работники пройдут переподготовку при институтах. Это поможет им овладеть основами марксизма-ленинизма, ясно видеть политические цели партии и страны, в совершенстве знать свою специальность, уметь работать с людьми.

ЧЕЛОВЕК КУЕТСЯ В ТРУДЕ

М. БЕЗНОЩЕНКО,

начальник литейного цеха паровозовагоноремонтного завода

Производство материальных и духовных ценностей, строительство нового, коммунистического общества происходит в трудовом коллективе. Поэтому трудовое воспитание, воспитание коммунистического отношения к труду — сердцевина коммунистического воспитания человека.

В нашем коллективе применяются самые разнообразные формы и средства трудового воспитания людей. Постараюсь показать это на конкретных примерах.

Дела в цехе идут неплохо. Работаем строго по суточному графику. Ритмичная работа обеспечивается продуманной, строгой организацией всех циклов технологического процесса от обеспечения необходимыми для производства материалами до отправки готовой продукции на склад. Каждое звено в технологической цепочке непрерывно контролируется со стороны инженерно-технических работников цеха, от мастера до начальника цеха.

Но самая разумная организация производства, как бы она правильно и научно ни отражала возможности трудо-

вого коллектива, не принесет желаемых результатов при плохом рабочем настрое коллектива. Учитывая это, делаем так, чтобы с первой минуты рабочей смены на каждом рабочем месте было все готово для производительного труда. С этой целью некоторые рабочие, занятые подготовкой производства, начинают работу на 30 минут раньше. За это время производим необходимую подготовку для работы всей смены, включая выдачу рабочему письменного задания на смену. Человек начинает работу с хорошим настроением, значит, сменное задание будет выполнено.

В трудовом воспитании решающая роль принадлежит коммунистам. В нашем коллективе почти тридцать лет трудится заместитель начальника цеха коммунист А. Е. Фомичев. Его требовательность к подчиненным сочетается с чуткостью, отзывчивостью, организаторские способности с новаторством, активная общественная работа с кипучей энергией руководителя. Он авторитет для каждого работника цеха. Хорошими организаторами производства и воспитателями рабочих зарекомендовали себя коммунисты мастера Л. Н. Марсов, Н. Н. Мамаев, бригадир слесарей, председатель цехового комитета профсоюза В. А. Баннов, секретарь партбюро, комплектовщик Е. Т. Иванова. Примером в труде для других всегда являются коммунисты формовщик В. А. Розанов, заливщик А. М. Ласточкин, вагранщик В. А. Москвинов.

Огромное влияние на воспитательный процесс в коллективе оказывает социалистическое соревнование. Руководители цеха, партбюро и цеховой комитет профсоюза уделяют много внимания развитию его, распространению опыта передовиков.

Вот как это отражается на делах коллектива. В начале прошлого года в цехе сложилось напряженное положение на участке изготовления тормозных вагонных колодок. Цех реконструировался (третья часть производственной площади была отдана строителям и монтажникам), а план по сравнению с предыдущим годом был дан выше почти на 30 процентов. Мы обратились к рабочим всех участков развернуть соревнование за перевыполнение сменно-суточных заданий. Призыв нашел широкий отклик. Земледелы и крановщики заявили, что не допустят сбоя в обеспечении формовочной смесью, а формовщики дали слово повысить дневную выработку на 8—10 процентов и добились того, что этот уровень стал достоянием каждого. Достигли рекордной

производительности заливщики, отлично трудились обрубщики. Живое, поддержанное всеми работниками цеха соревнование позволило досрочно выполнить задание первого года пятилетки и дать сверх плана 26 000 колодок. Без этого сознательного чувства ответственности каждого члена коллектива за успех товарища, в целом цеха административными мерами мы не смогли бы добиться ежемесячного выполнения плана, да еще помогали монтировать поточную линию для изготовления колодок, отлаживать и осваивать ее.

Этот пример свидетельствует, что соревнование не только средство повышения производственных успехов, а средство воспитания. В процессе соревнования складываются новые отношения между людьми, растут сотрудничество и взаимопомощь, укрепляется чувство коллективизма.

Важнейшей формой трудового воспитания в нашей практике является справедливая оценка труда, умелое сочетание материальных и моральных стимулов повышения его производительности. Стараемся делать так, чтобы каждый чувствовал, что трудовые успехи поощряются, а упущения, расхлябанность, недисциплинированность получают отрицательную оценку всего коллектива. Оплату строим таким образом, чтобы оценка любой работы соответствовала количеству и качеству вложенного труда.

Производительный, инициативный труд стимулируется и из фонда материального поощрения. Значительная часть этого фонда у нас выделяется в распоряжение каждого начальника цеха, что позволяет оперативно премировать передовиков. Материальные стимулы сочетаем с моральными. Например, всем труженикам, отмеченным грамотами министерства, награжденным значками «Почетному железнодорожнику», «Отличник социалистического соревнования», занесенным в Книгу трудовой славы завода или на заводскую Доску почета увеличивается на 10 процентов размер тринадцатой зарплаты. Ежемесячно определяются «Лучшая бригада», «Лучший мастерский участок», которые также премируются.

Неоценимую пользу в трудовом воспитании приносит хорошо поставленная информированность коллектива о перспективах развития предприятия, цеха, о результатах хозяйственной деятельности и других насущных вопросах заводской жизни. Важно, чтобы каждый труженик знал, какие задачи стоят перед ним сегодня, что будем решать

завтра, где трудно и как предполагается ликвидировать трудности. Иначе говоря, чтобы люди могли обо всем судить сами, на все идти сознательно.

В подтверждение этого приведу пример. В середине мая нам сообщили, что в связи с реконструкцией одного из литейных цехов, главк вынужден увеличить заводу задание по выпуску тормозных колодок на 1972 год, в том числе и на второй квартал. В этот же день мы информировали о новом задании всех занятых на изготовлении этой продукции и попросили их подготовить свои предложения, как перестроить работу, чтобы, не привлекая дополнительной рабочей силы, справиться с повышенным планом. На следующий день провели короткое рабочее собрание, обсудив мероприятия, предложенные администрацией цеха. Рабочие внесли много предложений и сказали свое веское слово, как справиться с заданием. И вот результат: в мае отлили сверх первоначально установленного плана 10 тысяч колодок. Не было приказа начальника цеха, но была обстановка, когда каждый сознательно пошел на повышение производительности труда, крепко держал свое рабочее слово.

Жизнь показывает, что большое воспитательное значение имеет постоянное внедрение в производство прогрессивного оборудования, новой техники и современной технологии. В ускорении технического прогресса человек видит возможность своего роста, возможность радостного, творческого труда. В нашем цехе за последние десять лет произошли значительные перемены. Полностью механизированы работа на шихтовом дворе, руками заводских умельцев изготовлена и внедрена конвейерная линия по изготовлению вагонных тормозных колодок, реконструирован и механизирован ряд других технологических процессов, много сделано для улучшения условий труда, повышения культуры производства. Все это позволило нам повысить выпуск годного литья более чем в два раза при сокращении общей численности работающих тоже почти в два раза.

Проявлением инициативы трудящихся является также изобретательство и рационализация. В нашем цехе каждый четвертый — рационализатор. В прошлом году наши новаторы разработали и внедрили 43 рационализаторских предложения с экономическим эффектом 25 тысяч рублей.

Все это, конечно, не значит, что все формы и средства воспитательной работы мы используем в полной мере. Есть у нас и прогульщики, и нарушители общественного поряд-

ка, случаются срывы в выполнении сменных заданий. Но важно то, что администрация, партийная и общественные организации цеха видят свой долг в том, чтобы изжить эти недостатки и добиться этого через активизацию коллектива, опираясь на него, воспитывая каждого работника до уровня передового, сознательного члена нашего социалистического общества.

ЕСЛИ ТЫ КОММУНИСТ

П. ГОЛУБЕВ,

токарь-расточник станкозавода

Каждому из нас ясно, что Коммунистическая партия сильна активностью и ответственностью своих членов. Каждый коммунист отвечает за дела партии, а партия отвечает за каждого из нас. Мы объединены не только единством взглядов, но и единством активной борьбы за эти взгляды, за выполнение Программы и Устава КПСС. У коммуниста не должно быть разлада между словом и делом. Таковы мысли и думы возникают у меня, когда я повторяю слова великого Ленина, что член партии — это боец, всегда готовый выполнить любое задание своей организации.

Активное участие в строительстве коммунизма — это его первейшая уставная обязанность. Мера партийности коммуниста, его идейной убежденности, ответственности перед партией и народом определяется прежде всего тем, насколько он отдает свои силы общему делу, развитию производства, деятельности своей организации. Владимир Ильич Ленин не раз говорил, что член партии должен идти впереди всех по трудовой дисциплине и энергии, не мириться с нарушениями Устава, с непорядками.

Выполняя решения XXIV съезда КПСС, партийная организация станкозавода в своей практической работе всемерно развивает инициативу коммунистов, добивается, чтобы все они активно участвовали в обсуждении, выработке и осуществлении линии партии, все больше внимания уделяли повышению личной ответственности каждого за положение дел в коллективе.

Особенно велика ответственность нас, коммунистов, за производственные коллективы, в которых мы работаем.

Что происходит с коллективом в течение года-двух заметить нелегко. Я работаю токарем на заводе более 20 лет, и мне видна разница между тем, что было и что стало. На моих глазах завод из мастерской превратился в современный машиностроительный завод, производственные площади которого выросли с 500 квадратных метров до 12 тысяч квадратных метров. За две последние пятилетки построены новые механический, сборочный и сварочно-заготовительный цеха, установлено свыше 200 единиц высокопроизводительного оборудования, в том числе восемь станков с программным управлением. Сейчас ведем реконструкцию завода со строительством главного корпуса площадью 47 тысяч квадратных метров.

Меняется производство — меняются люди. Новые машины, новая продукция требуют новых навыков, знаний. Люди становятся опытнее, организованнее. Это трудно выразить в цифрах, но мы видим и знаем, что дело развивается именно так. Растет кругозор рабочих, но они продолжают расширять его, учатся. Например, у нас в цехе многие рабочие без отрыва от производства закончили средние школы, техникумы, институты и сейчас работают мастерами, технологами. Молодые рабочие, которые приходят к нам без специальности, проходят курс обучения у опытных рабочих. И в этом велика роль рабочих-коммунистов. Например, я сам лично обучил более 10 человек.

Люди растут, становятся нашей гордостью. Вот рядом со мной трудится коммунист Алексей Килин. Помню, после демобилизации из армии стал он учеником. А сейчас токарь шестого разряда, передовик производства, ударник коммунистического труда, награжден орденом Октябрьской Революции. Хороший общественник, член завкома.

Коммунист Александр Голубев начал работу разнорабочим, убирал стружку. Сейчас — токарь высокой квалификации, работает на двух станках, награжден орденом Трудового Красного Знамени, член партбюро цеха и завода. Мой товарищ по труду коммунист Юрий Поляков сдает продукцию только отличного качества, имеет личное клеймо, работает тоже на двух станках. Подобные характеристики можно давать многим коммунистам, которых в цехе 35 человек.

Мы, коммунисты-рабочие, прилагаем свои усилия к тому, чтобы цеховой коллектив всегда успешно решал поставленные перед ним задачи.

По примеру коммунистов все рабочие цеха имеют индивидуальные обязательства. Итоги соревнования подводим регулярно. Лучшему рабочему по профессии вручается вымпел, лучшему участку — Красное знамя. Я и мои товарищи по участку боремся за выполнение заданий девятой пятилетки за четыре с половиной года.

Ценно то, что наши коммунисты вносят много хороших предложений, дают замечания по улучшению воспитательной работы в коллективе, проявляя заботу о развитии активности рабочих, их умения управлять делами цеха. И не случайно, все члены нашего коллектива принимают непосредственное участие в обсуждении планов производства — на рабочих собраниях, на активах. Предложения записываются в план организационно-технических мероприятий и их выполнение находится под контролем общественности. В коллективе цеха сложились деловые отношения. Каждый рабочий в непринужденной обстановке может высказать свои замечания и предложения о недостатках на производстве.

Сейчас в цехе идет подготовка к экономическому всеобучу. Мы понимаем, что это серьезный вопрос и жизненно необходимый для всех нас. Он позволит более грамотно решать вопросы развития производства, повышения его эффективности, участия в этом деле всего цехового коллектива. А нерешенных вопросов у нас немало. Например, остро стоит вопрос об использовании оборудования, повышении качества выпускаемой продукции, использовании рабочего времени, укреплении дисциплины.

Коллектив цеха оживленно обсуждает недавнее Постановление ЦК КПСС «О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма». Этот вопрос требует от нас, рабочих коммунистов, принципиальности. Если все возьмемся по-рабочему, то дело доведем до конца. Являясь председателем товарищеского суда, я убедился, насколько велика сила воздействия коллектива в воспитании человека.

КОМСОМОЛЬСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И МОЛОДЕЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ

С. КУДРИНСКИЙ,

первый секретарь Вологодского горкома ВЛКСМ

После XXIV съезда КПСС мы стали больше уделять внимания созданию комсомольских групп в коллективах.

Вопросы создания комсомольских групп в каждом первичном производственном или учебном звене важны потому, что с решением этой проблемы связывается претворение в жизнь одного из организационных принципов комсомола — дойти до каждого, повысить общественно-политическую активность юношей и девушек.

На швейной фабрике именно комсомольцы-активисты, молодые работницы раскройного цеха предложили повысить нормы выработки на 10—15 процентов. Инициаторами выступили Галя Лебедева — комсорг бригады, Нина Глебова — член комитета ВЛКСМ фабрики, Люда Юхно — член бюро закройного цеха и другие.

Успешно справляется с обязательством «Пятилетку — в четыре года» комсомольская группа Тамары Протопоповой. Сама Тамара работает в счет 1973 года.

Или взять другой пример. Комсомольско-молодежную колонну имени 50-летия ВЛКСМ локомотивного депо возглавляет общественный машинист-инструктор Александр Мамонов, комсорг здесь Сергей Киренков. Этот молодежный коллектив уже на протяжении ряда лет добивается отличных результатов в труде, занесен в Летопись трудовой славы ЦК ВЛКСМ, неоднократно награждался грамотами обкома и горкома ВЛКСМ.

Все это результат успешной деятельности комсомольской группы, которая является ядром коллектива, активно влияет на все стороны жизни молодых работников, вовлекая их в разностороннюю общественную деятельность. Каждый член колонны имеет постоянное комсомольское или общественное поручение. Иван Цветков — член бюро обкома ВЛКСМ, Павел Грищенко — член горкома ВЛКСМ, двое — члены комитета ВЛКСМ депо, трое — в составе комсомольского бюро цеха эксплуатации.

Повышая трудовую активность молодежи, комсомольские организации, комсомольские группы активно вовлека-

ют юношей и девушек в социалистическое соревнование, в движение за коммунистический труд.

В вопросах развития соревнования среди молодежи городской комитет ВЛКСМ, первичные комсомольские организации руководствуются прежде всего постановлением ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования».

Организовано соревнование среди первичных комсомольских организаций, комсомольских групп, комсомольско-молодежных коллективов под девизом «Пятилетке — ударный труд, мастерство и поиск молодых», соревнование постов и отрядов «Комсомольского прожектора» под девизом «Прожектористы — пятилетке». В городе нашли широкую поддержку почины «Пятилетку — за четыре года», «Пятидневное задание — за четыре дня» и другие. Более 3,5 тысячи комсомольцев-производственников, участников Ленинского зачета, выполнили личные задания первого года пятилетки досрочно, к 15 декабря 1971 года.

Нравственная коммунистическая направленность — важнейшая сторона личности организатора в настоящее время, когда значительно усложнились задачи идейно-политического воспитания всех трудящихся, особенно молодежи, — приобретает, можно сказать, профессиональное значение.

И здесь ведущая роль принадлежит комсомольскому организатору, группоргу, человеку, непосредственно воздействующему на группу людей.

В городской комсомольской организации постоянно проводится работа по увеличению партийной прослойки среди комсомольских активистов всех звеньев. Только за период с 1970 по 1971 годы партийная прослойка среди секретарей первичных комсомольских организаций (без школьных) возросла более чем в два раза.

Увеличение числа коммунистов среди всех категорий комсомольского актива — это не погоня за процентами, это прежде всего непосредственное усиление партийного влияния в комсомоле, это более высокая ответственность молодых коммунистов за выполнение данного поручения, это повышение авторитета комсомольского вожака в глазах комсомольцев.

Не случайно, в таких ведущих первичных организациях, как льнокомбината, швейной фабрики, фирмы «Прогресс», ВПВРЗ, самая высокая партийная прослойка среди

секретарей цеховых организаций и группкомсэргов. Другой важной задачей комсомольских организаций является повышение роли дипломированных специалистов в составе актива.

Решение этого вопроса самым тесным образом связано с выполнением постановления ЦК КПСС «Об участии руководящих и инженерно-технических работников Череповецкого металлургического завода в идейно-политическом воспитании членов коллектива». Это необходимо учитывать при формировании комсомольского актива в ходе предстоящих отчетов и выборов.

От того, насколько квалифицированно, постоянно и последовательно мы будем решать эти вопросы, в большей степени зависит успех нашего общего дела, выполнения главной задачи, поставленной партией перед комсомолом, — задачи, коммунистического воспитания молодежи.

«Я — ПРЕДПРИЯТИЮ, ПРЕДПРИЯТИЕ — МНЕ»

И. ЗЕЛЕНКОВ,

главный инженер мебельной фирмы «Прогресс»

Пятилетние и годовые планы развития народного хозяйства предусматривают решение как технико-экономических, так и социальных задач. В условиях новой системы хозяйствования создаются благоприятные предпосылки для того, чтобы наряду с мерами, осуществляемыми централизованно партией и правительством, все больший круг социальных вопросов решался силами и средствами предприятий.

В связи с этим за последнее время на предприятиях стало широко применяться социальное планирование. На нашей фирме план социального развития коллектива разработан на 1970—1975 годы.

Что побудило нас заняться социальным планированием? Предприятия фирмы окрепли, стали более мощными, произошла концентрация и специализация производства, что позволило резко поднять производительность труда. Достаточно сказать, что с момента создания фирмы объем выпускаемой продукции увеличился в два раза. В текущей пятилетке намечается увеличить его еще в 1,6 раза. Рост будет

достигнут за счет интенсификации производства на имеющихся производственных площадях. Вырос трудовой коллектив, его запросы.

Перед составлением плана провели глубокий экономический анализ деятельности предприятия за ряд лет по разным направлениям. Этих направлений у нас вырисовалось шесть. Они и легли в основу плана социального развития коллектива: темпы роста производства и возможности роста производительности труда; технический и культурный рост кадров, совершенствование квалификационно-профессиональной структуры коллектива; улучшение условий труда; повышение жизненного уровня рабочих и служащих фирмы; удовлетворение духовных и физических потребностей членов коллектива, повышение их активности в делах предприятия; вопросы совершенствования социальных отношений в коллективе.

Наш коллектив — это 2167 человек работающих. Среди руководящих и инженерно-технических работников 73 процента их имеют среднетехническое и высшее образование. Учатся в вузах 19 человек и в техникумах — 42 человека. Согласно приказу министра все инженерно-технические работники фирмы прошли переаттестацию. Аттестовано 133 человека, четверо рекомендовано к выдвижению на руководящую работу.

Мы придаем большое значение роли мастера, как основной фигуры на производстве. В порядке эксперимента на втором филиале ввели категоричность мастеров. Все мастера в зависимости от деловых качеств и уровня подготовки, а также опыта работы подразделены на три категории. Соответственно установлены и оклады: первой категории — 130 рублей, второй — 110 рублей, третьей — 90 рублей. Дифференцированная система оплаты мастеров благоприятно сказывается на улучшении работы их.

С внедрением новой техники и передовой технологии в производство перед коллективом остро встал вопрос о необходимости экономического образования кадров. Если раньше рабочим доказывали, что надо повышать экономические знания, то теперь многие из них сами требуют более глубокого изучения экономики своего предприятия и полученные знания применяют на рабочих местах. Так, на втором филиале в начальной политехшколе по основам экономических знаний при изучении темы «Качество продукции» слушатели выявили причины брака на своих производственных опе-

рациях, подсчитали убытки, которые приносит брак. Каждый рабочий понял, как он может влиять на качество и что теряет он и филиал, если снижается процент сдачи продукции с первого предъявления.

На наш взгляд, удачно объединяют творческую и общественно-политическую активность коллектива рационализация и изобретательство. На фирме действует 18 творческих бригад. Лучшая из них в цехе № 1 второго филиала, которой руководит старший мастер А. М. Сесюгин. В прошлом году она разработала четыре и внедрила три рационализаторских предложения с экономией в 9,4 тысячи рублей.

На фирме каждый третий работающий — в возрасте до 30 лет. Поэтому воспитанию молодежи уделяем особое внимание. Первая наша забота о том, как помочь молодым освоить профессию. Другая, не менее важная, — привить молодым работникам чувство гордости за принадлежность к рабочему классу, расширить их кругозор, идейно закалить. У нас разработан и внедрен в практику ритуал приема на работу.

С первых же дней к молодым рабочим прикрепляем шефов-наставников. На фирме немало рабочих высокой квалификации, мастеров, которые умело готовят смену рабочего класса. Среди них — отделочницы Э. А. Журавлева и А. П. Кириллова, бригадир И. А. Мишина, мастер Л. Н. Соколова и другие.

У нас трудятся целые рабочие династии. Такие, как семьи Мишиных, Дупленко, Суворовых. Этот примечательный факт используем в воспитательных целях. Так, в честь 50-летия мастера станочного цеха второго филиала Анатолия Ивановича Суворова был организован вечер. На него пригласили всех членов его семьи, которые трудятся на мебельном комбинате, их общий трудовой стаж более полувека. На вечере присутствовали представители всех цехов, филиалов. Здесь состоялся теплый, дружеский разговор ветеранов с молодыми рабочими. Инженерно-технические работники рассказали о рабочей чести, о трудностях и задачах, которые стоят перед коллективом. Все это способствует сплочению рабочего коллектива, воспитывает у людей чувство гордости за свою профессию.

Стало традицией посвящать в рабочие тех, кто получил свой первый рабочий разряд. Им в торжественной обстановке вместе с удостоверением вручается блокнот, в который вложена открытка с наказом беречь честь коллектива.

Большое внимание в плане социального развития уделено вопросам управления производством, совершенствованию отношений людей в процессе труда, повышению ответственности и роли каждого члена коллектива в этом деле.

На собраниях и совещаниях рабочих информируем об очередных задачах, совместно с ними вырабатываем решения, направленные на их выполнение. Регулярно проводятся «Дни качества». На них коллектив узнает каковы результаты его работы. Осведомленность людей о планах производства создает стремление каждого внести свой вклад в их реализацию.

Проводим соревнования-конкурсы за звание «Лучший по профессии». Занявшим призовые места вручаем специальные удостоверения и памятные подарки.

Порождением плана социального развития коллектива является внедрение НОТ в управление. У нас разработан ряд памяток: «Краткие правила взаимоотношений в коллективе», «Каким хочет видеть коллектив своего руководителя», «О проведении совещаний», «О телефонных разговорах».

Наша задача — заботиться о будущем коллективе, о пополнении его. А оно сейчас учится в школах. Это учитывается в мероприятиях. Давнишняя и тесная дружба связывает наш коллектив с подшефной школой № 5. Учащиеся школы привыкли к тому, что на их собраниях, вечерах, диспутах, отрядных сборах присутствуют представители нашего рабочего коллектива и активно участвуют в подготовке различных мероприятий. В школе работают вожатыми некоторые наши комсомольцы-производственники. У пионеров школы тесная дружба с бригадами коммунистического труда. Приняты взаимные обязательства. О выполнении их пионеры рапортуют в цехах комбината, а рабочие бригады — о своих делах докладывают учащимся в школе.

Разнообразные формы воспитательной работы парторганизация, фабричный комитет и администрация сочетают с заботой об улучшении условий труда, быта и отдыха работающих. В этом году заканчиваем строительство служебно-бытового корпуса. Служебные помещения будут оснащены специальной конторской мебелью и оргтехникой. Это улучшит условия труда инженерно-технических работников и служащих.

В коллективе учрежден фирменный значок для всех ра-

ботников. Сейчас мы решаем вопросы с разработкой и пошивом фирменной спецодежды.

Четвертый год функционирует база отдыха фирмы в Тирасполе, на берегу Днестра. В ней ежегодно отдыхает около 100 человек. Есть свой профилакторий, в котором только за последние полтора года прошли лечение без отрыва от производства более 800 человек.

Наш пятилетний план предусматривает рост производства по сравнению с 1970 годом на 59 процентов, заработная плата должна повыситься на 15,7 процента. Кроме этого растут доходы из общественных фондов. За прошлый год каждый работающий в порядке премирования, оказания материальной помощи, приобретения путевок в дома отдыха, содержания профилактория, детского комбината, столовых, медпунктов, клубов, отпуск дров по сниженным ценам, расходов на спецодежду и молоко, на строительство жилья, столовых, — получил в среднем по 521 рублю из этих фондов.

В последующие годы расходы из общественных фондов намечено еще повысить. А это в свою очередь позволяет заинтересовать коллектив в повышении выпуска продукции, улучшении ее качества, снижении себестоимости, повышении производительности труда.

В план социального развития коллектива вложена идея: «Я — предприятию, предприятие — мне». Это значит, что каждый из нас, будь то рабочий или руководитель, должен отдавать все свои силы, энергию, знания на благо своего родного предприятия, выступать в роли его хозяина.

Такое отношение членов коллектива к своему предприятию позволяет находить резервы для роста, успешнее справляться с поставленными задачами, укреплять экономическую базу предприятия и через эти факторы улучшать материальный уровень самого коллектива. На это и направлен план социального развития коллектива.

НЕ МОГЛИ ОСТАТЬСЯ В СТОРОНЕ

Н. МИНЬКОВ,

председатель завкома профсоюза ГПЗ-23

Чтобы проследить взаимоотношения коллектива и личности, возникающие в ходе социалистического соревнования, являющегося методом воспитания, хозяйствования, на

наш взгляд, необходимо иметь в виду качественные изменения, происшедшие за последнее время в рабочих коллективах.

Современный рабочий уже не только хочет, но и может решать сложные производственные вопросы, вместе с инженерно-техническими работниками участвовать в техническом перевооружении предприятия. Например, на нашем заводе больше половины работающих имеют среднее, незаконченное высшее и высшее образование. Да свыше 200 человек учится без отрыва от производства. Каждый третий в коллективе — коммунист или комсомолец. Это накладывает особую ответственность в изыскании форм и методов руководства соревнованием.

На практике это выглядит так. В начале года на одном из рабочих собраний в шлифовально-сборочном цехе № 2 на участке бесцентровой и плоской шлифовки рабочие коммунисты А. Н. Баландин и В. С. Чумаков заявили: «У каждого из нас, у каждой смены есть возможности увеличить производительность труда. Например, при проведении ряда организационных мероприятий, без материальных затрат наша смена может выполнить недельное задание за четыре дня». Сказанное ими еще не было обязательством, экономически обоснованными предложениями. Обязательства появились несколько позже, после бесед с отдельными рабочими этого участка. Но характерно, настрой был такой, что даже пассивно настроенные работники (а у нас такие еще есть) не смогли остаться в стороне, ведь инициатива шла от работающих рядом с ними.

Вскоре с аналогичными обязательствами выступили наладчики и станочники цеха прутково-трубных автоматов и шлифовально-сборочного цеха № 1 Ю. Н. Матасов, В. М. Ларичев, В. А. Тишуков и другие.

Рабочие Баландин и Чумаков первыми на заводе выступили с призывом досрочно выполнить задание новой пятилетки не случайно. Это — кадровые рабочие, прошедшие практику на передовых предприятиях подшипниковой промышленности, мастера своего дела, имеющие достаточный производственный опыт и достигшие высот в профессии. Они не только сами хорошо работают, а умеют передать накопленный опыт товарищам. Баландин — профсоюзный активист, член группы народного контроля. Чумаков — возглавляет комсомольскую организацию цеха.

Результаты работы участка бесцентровой и плоской

шлифовки говорят сами за себя: коллектив участка постоянно справляется со своими технико-экономическими показателями, неоднократно выходил победителем внутриводского соревнования и признан лучшим на заводе. Здесь изжиты случаи нарушения дисциплины.

А вот второй пример, несколько иного плана. С инициативой — в 1972 году довести термический цех до уровня образцовых по культуре производства среди подшипниковых заводов министерства выступили коммунисты — начальник цеха Г. М. Осипов, секретарь парторганизации Л. А. Дружинин и председатель цехового комитета профсоюза Н. Н. Огарева. Рабочее собрание, на котором обсуждался этот вопрос, поддержало предложение руководителей. А в дальнейшем предложение было включено в обязательства коллектива завода. И вот коллектив цеха своими силами, без помощи извне, проделал большую работу. Все, что можно сейчас увидеть хорошее в цехе, говорит о большой силе коллективного труда в деле наведения культуры на производстве.

Постановление ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования» требует лучше использовать социалистическое соревнование в коммунистическом воспитании трудящихся. Поэтому в последнее время в цехах и на участках завода особое внимание обращается на то, чтобы в обязательствах рабочих, инженерно-технических работников, служащих содержались конкретные пункты, отражающие общественные интересы соревнующихся, их стремление к учебе, к участию в работе различных общественных организаций, повышению деловой квалификации.

Трудно переоценить воспитательное значение рабочих собраний. По силе воздействия на человека они дают особенно ощутимые результаты. Кроме собраний в профсоюзных группах, на участках и сменах, практикуем проведение общезаводских. В один день, в одно и то же время у нас проходят собрания во всех цехах, отделах и службах. С докладами выступают руководители завода, главные специалисты, начальники отделов. Подготовка собрания, доклада и проекта постановления проводится специальной комиссией, утвержденной решениями парткома или завкома профсоюза.

На общезаводских собраниях за последнее время мы обсудили такие важные вопросы, как «О состоянии трудовой дисциплины и мерах борьбы с нарушителями общественно-

го порядка», «О задачах коллектива завода по повышению качества продукции».

Большое место в работе по воспитанию и сплочению коллектива, созданию здоровой атмосферы отводим инженерно-техническим работникам. На заводе свыше двухсот специалистов заняты в различных творческих объединениях. Почти половина из них имеет личные творческие планы. При завкоме завода создана группа инженеров из 32 человек, которые закреплены за цехами и оказывают помощь в организации соревнования. Перед инженерно-техническими работниками поставлена задача не только оказывать помощь в разработке рекомендаций и обязательств в цехах, на участках и сменах, но в течение всего года, помогать коллективам цехов бороться за выполнение социалистических обязательств.

Совершенствуя формы социалистического соревнования на предприятии, мы направляем общественное мнение на повышение качества продукции, на борьбу с пьянством, нарушителями дисциплины и социалистического правопорядка, всемерное поддержание авторитета коллектива.

РЕКОМЕНДАЦИИ ГОРОДСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ПО ТЕМЕ: «ПАРТИЙНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, КОЛЛЕКТИВ И ЛИЧНОСТЬ»

В осуществлении выдвинутых XXIV съездом партии и последующими решениями ЦК КПСС задач коммунистического строительства огромную роль призваны сыграть трудовые коллективы, как основные ячейки социалистического общества. Именно трудовые коллективы под руководством партийных организаций выполняют конкретные задания пятилетки, управляют вместе с администрацией производством, участвуют в общественной жизни, в трудовом и политическом воспитании трудящихся.

Настоящие рекомендации разработаны с целью оказания помощи партийным, профсоюзным, комсомольским и хозяйственным руководителям в реализации поставленных задач с учетом накопленного опыта работы и творческой инициативы партийных организаций.

I. Укрепление первичных партийных организаций, повышение их боевитости и роли в жизни трудовых коллективов

Повышение роли трудовых коллективов в осуществлении намеченных партией задач коммунистического строительства определяется в первую очередь дальнейшим повышением роли партийных организаций, их боевитости, усилением партийного влияния на все стороны жизни и деятельности трудовых коллективов, укреплением связи с массами, совершенствованием партийного руководства всеми общественными организациями, а также улучше-

нием работы по подбору, расстановке и воспитанию кадров.

Конференция рекомендует партийным комитетам, партбюро систематически повышать роль первичных парторганизаций цехов, отделов, групп в жизни коллектива. Постоянно заботиться об их организационном и политическом укреплении, для чего проанализировать расстановку коммунистов и провести организаторскую работу по усилению партийного влияния во всех производственных подразделениях, добиваясь, чтобы в каждом из них была создана и работала партийная группа. Организовать консультации партгруппов по вопросам наиболее эффективных методов массовой и индивидуальной работы с людьми, создания общественного мнения в коллективе и путей его формирования, нацеливая партгруппы на решение тех задач, которые стоят перед коллективом в целом.

Партийные организации обязаны постоянно следить за повышением авангардной роли коммунистов, строгим выполнением каждым членом КПСС уставных обязанностей, развитием инициативы и самостоятельности коммунистов.

Практиковать и впредь, как форму повышения активности и ответственности коммунистов, отчеты членов КПСС на партсобраниях, партийных комитетах и бюро. В партийных организациях рассматривать итоги хозяйственной и экономической деятельности трудовых коллективов, политических мероприятий и кампаний с обязательной и принципиальной оценкой работы коммунистов, партгрупп, цеховых и первичных партийных организаций по их обеспечению. Шире поощрять и пропагандировать в трудовых коллективах образцовое выполнение заданий и партийных поручений.

Сила коллектива в активном воспитательном действии общественных организаций и добровольных объединений трудящихся. Партийные организации должны систематически и строго следить за тем, чтобы в этих организациях всемерно развивалась активность, самостоятельность и инициатива масс, направленные на совершенствование производства и воспитание трудящихся. Конференция рекомендует чаще рассматривать вопросы деятельности общественных организаций на бюро, партийных комитетах, направлять коммунистов для руководства общественными организациями, проводить с ними систематическую учебу, разработать меры поощрения актива. Выносить на рассмотрение партийных, комсомольских, профсоюзных собраний вопросы о сти-

ле работы и задачах этих организаций по совершенствованию взаимоотношений в коллективе.

Повышение роли партийных организаций в трудовых коллективах должно проявляться в усилении внимания к вопросам подбора, расстановки и воспитанию кадров. Работа партийных организаций с руководителями всех звеньев должна обеспечиваться глубоким изучением их деловых, политических, моральных качеств, способностей органически сочетать руководство производственной деятельностью с воспитательной работой в коллективе. Больше уделять внимания идейно-политическому и профессиональному росту кадров, повышению их управленческой квалификации, приобретению навыков политико-воспитательной работы в массах.

Конференция рекомендует партийным организациям проводить обязательную политическую и экономическую подготовку и переподготовку хозяйственных руководителей через вечерний университет марксизма-ленинизма и университеты технико-экономических знаний. Для командиров среднего звена проводить научно-практические конференции, обобщая опыт работы по руководству трудовыми коллективами лучших командиров производства (начальников цехов, отделов, смен, мастеров и т. д.), создавать школы мастеров-воспитателей с программами по основам педагогики и психологии, методике коммунистического воспитания и практике воспитательной работы в коллективах. На каждом предприятии организовать соревнование за звание «Лучший мастер-воспитатель».

Определить и ввести систему мер по усилению ответственности всех административно-хозяйственных руководителей сверху донизу за личное участие в воспитательной работе в коллективе. По опыту мебельной фирмы «Прогресс» ввести на промышленных предприятиях общественно-политическую аттестацию руководящих кадров, развернуть социалистическое соревнование инженерно-технических работников и служащих под девизом: «Каждому инженеру и технику — личный творческий план». В условиях соревнования должны найти широкое отражение вопросы воспитательной работы специалистов в коллективах трудящихся.

II. Задачи руководящих и инженерно-технических работников по повышению роли трудовых коллективов в совершенствовании производства и формировании коммунистических отношений

Важнейшее место в деятельности руководящих кадров занимает организация и воспитание людей. Эта установка XXIV съезда КПСС получила дальнейшее развитие и конкретизацию в постановлении ЦК КПСС «Об участии руководящих и инженерно-технических работников Череповецкого металлургического завода в идейно-политическом воспитании членов коллектива». Перед руководящими и инженерно-техническими работниками встает задача систематического повышения своих политических, социально-экономических, правовых и профессиональных знаний, а также знаний основ педагогики, психологии и социологии. В этих целях необходимо шире использовать систему партийного просвещения и особенно факультет партийно-хозяйственного актива вечернего университета марксизма-ленинизма, постоянно и целеустремленно заниматься самообразованием.

В своей повседневной деятельности хозяйственные руководители обязаны строго выполнять основные требования и принципы руководства коллективами: партийность, демократический централизм, коллективность и личная ответственность, научный подход к управлению экономикой, соблюдение социалистической законности в управлении. Конференция подчеркивает, что необходимо строго соблюдать единство системы принципов, ибо нарушение одного из них влечет за собой искажение всей системы.

Хозяйственные руководители обязаны создавать в коллективе организационно-технические, экономические и моральные условия для высокопроизводительного труда, для наиболее полного проявления каждым работником своих способностей, знаний, навыков, умений. Конференция рекомендует руководителям предприятий регулярно ставить отчеты начальников цехов и отделов о сочетании в их руководстве коллективами хозяйственной и воспитательной работы.

Хозяйственные руководители всех рангов совместно с партийными организациями обязаны глубоко изучать причины текучести кадров, постоянно заботясь о стабильности руководимых ими коллективов. В этих целях широко использовать советы ветеранов труда и общественные отделы

кадров, развивать наставничество кадровых рабочих над молодежью, широко внедрять в практику моральное и материальное стимулирование трудящихся за долголетнюю и безупречную работу в коллективе. Устраивать вечера встреч с ветеранами и передовиками труда, посвящения в рабочие.

Повысить ответственность мастеров, бригадиров, начальников смен, цехов за воспитание молодых рабочих, чтобы инженерно-технические работники оказывали помощь молодым рабочим в разработке комплексных планов повышения производительности труда, в овладении профессиями, в повышении разряда, в экономической подготовке. Учащимся вечерних и заочных учебных заведений обеспечить условия для успешного совмещения труда и учебы, предоставлять им льготы, установленные законодательством. Поднять роль и ответственность руководителей цехов и отделов за рекомендацию молодежи на учебу в вузы и техникумы, наладить контроль за их учебой.

Конференция отмечает, что правильная организация труда и воспитания коллектива должны обеспечиваться чутким подходом к человеку, изучением и всесторонним учетом его способностей, потребностей и интересов, а также постоянным изучением общественного мнения. Коллективное посещение кино и театра, обсуждение прочитанных книг, диспуты на морально-этические темы, широкое развитие художественной самодеятельности, творческие отчеты предприятий должны стать важным звеном в работе руководителя по формированию коллектива, в выработке действий и поведения личности в коллективе.

Партийным и хозяйственным руководителям следует постоянно учитывать, что в условиях пятидневной рабочей недели целенаправленные формы отдыха членов трудовых коллективов и их семей способствуют всестороннему развитию личности, обеспечивают рост культуры, знаний, повышение производительности труда, сплачивают коллектив.

III. Трудовой коллектив и личность

Могучей силой сплочения коллектива и повышение творческой активности людей является социалистическое соревнование — действенное средство формирования коммунистической морали и коллективизма. В трудовых коллективах

должен найти широкую поддержку почин делегата XXIV съезда КПСС швей-мотористки швейной фабрики Ж. В. Владимировой: «Пятидневное задание — за четыре дня».

Широко стимулировать трудовую активность людей. Звание ударника коммунистического труда, лучшего своей профессии, лауреата заводского конкурса, ветерана производства должны стать в коллективах примерами для подражания, стимулом к творчеству. Постоянно создавать условия, обеспечивающие расширение возможностей трудящимся в процессе труда всестороннего развития своих способностей и талантов, добиваться массового участия рабочих и инженерно-технических работников в деятельности БРИЗа, ВОИР, НТО.

В развитии творческой инициативы трудящихся большое значение имеет умело построенная система морального и материального стимулирования, правильное сочетание мер поощрения за трудовую и общественную активность. Коллектив должен взять под свой контроль распределение фондов материального поощрения и не допускать использования его не по назначению.

Трудовой коллектив может активно выполнять свою роль в коммунистическом строительстве, когда все его работники сознают свою ответственность за общее дело. Систематически приучать каждого трудящегося коллективно решать возникающие вопросы, помогать каждому работнику развивать свои способности, активно участвовать в развитии и улучшении производственно-экономической деятельности предприятия, в управлении производством. Конференция отмечает особое значение рабочих собраний и постоянно действующих производственных совещаний, как важнейших форм привлечения трудящихся к управлению производством.

Одной из центральных задач коллектива является повышение общественно-политической активности трудящихся. Постоянно совершенствовать систему общественных поручений членам коллектива с учетом инициативы, склонностей, интересов человека, его характера, творческих способностей, возможностей, степени подготовки, придать особое внимание политической подготовке кадров. Глубже изучать производственные, общественные, семейно-бытовые стороны жизни трудящихся, знать и поощрять интересы личности, согласующиеся с интересами коллектива и общества, реше-

тельно пресекать антиобщественные явления, действия и поступки.

В целях активной реализации постановления ЦК КПСС «О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма» коллективы должны повести решительную и настойчивую борьбу против пьянства, принимать меры по развертыванию культурно-массовой работы.

Большая роль в повышении сознательности и формировании интересов трудящихся принадлежит школам коммунистического труда. Совершенствовать их работу — важная задача коллективов.

Конференция рекомендует в соответствии с постановлением ЦК КПСС «Об улучшении экономического образования трудящихся» развивать творческий, самостоятельный характер школ, организовать учебу комплексно, в единстве всех ее направлений, обратив особое внимание на подготовку к экономическому всеобучу, на формирование у трудящихся потребностей в получении экономических знаний, учитывая, что экономическое образование выступает как важнейшая составная часть всей идейно-воспитательной работы по формированию сознания единства общественных и личных интересов.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>В. Хаев.</i> Задачи партийных организаций по дальнейшему повышению роли коллективов в коммунистическом строительстве	3
<i>А. Сегов.</i> Социально-психологические вопросы управления коллективом и личность	8
<i>В. Михеев.</i> Ядро коллектива	14
<i>В. Могилевский.</i> Руководить людьми — искусство	17
<i>М. Безнощенко.</i> Человек куется в труде	20
<i>П. Голубев.</i> Если ты коммунист	24
<i>С. Кудринский.</i> Комсомольская организация и молодежный коллектив	27
<i>И. Зеленков.</i> «Я — предприятию, предприятие — мне»	29
<i>Н. Миньков.</i> Не могли остаться в стороне	33
Рекомендации городской научно-практической конференции по теме: «Партийная организация, коллектив и личность»	37