

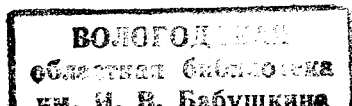
А. С. ДРЫГИН

# Организованность и МАСТЕРСТВО

Участие руководителей  
и специалистов в идеологической  
работе партии

к 100У119

МОСКВА  
ИЗДАТЕЛЬСТВО  
ПОЛИТИЧЕСКОЙ  
ЛИТЕРАТУРЫ  
1984



## ВВЕДЕНИЕ

«...Государство сильно сознательностью масс»<sup>1</sup>. Это положение, высказанное В. И. Лениным на второй день существования Советской власти, не утратило своей актуальности и в наши дни. Чем выше идейно-политический уровень масс, тем весомее их вклад в коммунистическое строительство. Более того, рост идейной убежденности, высокий уровень политической, нравственной и профессиональной зрелости трудящихся — объективная необходимость построения коммунизма.

В нашей стране сформировался социалистический образ жизни, неотъемлемой чертой которого стали здоровая морально-политическая атмосфера, чувства товарищества и коллективизма, сопричастности каждого советского человека к решению общественных дел, честное, сознательное отношение к труду. Вместе с тем возрастание масштабов коммунистического строительства, переход к интенсивным методам хозяйствования, ускорение процессов социального развития общества, возрастание роли и значения сознательного творчества людей, обострение идеологической борьбы между двумя социально-политическими системами настоятельно требуют от партийных организаций постоянного улучшения работы по идейно-поли-

---

<sup>1</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 35, с. 21.

тическому воспитанию масс, совершенствования ее форм и методов.

В документах XXIII—XXVI съездов партии, Пленумов Центрального Комитета КПСС, в постановлении ЦК от 26 апреля 1979 г. выработана многоплановая научно обоснованная программа повышения эффективности идеологической, политико-воспитательной работы в условиях развитого социализма. Главное в ней — комплексный подход, то есть обеспечение тесного единства идейно-политического, трудового и нравственного воспитания с учетом особенностей различных групп трудящихся.

Ясной и четкой программой воспитания советских людей вооружил партию июньский (1983 г.) Пленум Центрального Комитета КПСС. В выступлении на Пленуме Генерального секретаря ЦК КПСС Ю. В. Андропова выдвинуты всесторонне обоснованные, рассчитанные на ближайшее время и на длительную перспективу задачи в деле коммунистического созидания, формирования нового человека. Намечены конкретные практические меры, призванные усилить идейно-политическую и нравственную закалку трудящихся, обеспечить дальнейший подъем их культурного уровня.

«Всю нашу идеологическую, воспитательную, пропагандистскую работу,— подчеркнул Юрий Владимирович,— необходимо решительно поднять на уровень тех больших и сложных задач, которые решает партия в процессе совершенствования развитого социализма. Партийные комитеты всех ступеней, каждая партийная организация должны понять, что при всей важности других вопросов, которыми им приходится заниматься (хозяйственных, организационных и иных), идеологическая работа все больше выдвигается на первый план. Мы ясно видим, какой серьезный ущерб приносят изъяны в этой работе, недостаточная зрелость сознания людей, когда она имеет место. И наоборот, мы уже сегодня хорошо чувствуем,

насколько возрастают темпы продвижения вперед, когда идеологическая работа становится более эффективной, когда массы лучше понимают политику партии, воспринимая ее как свою собственную, отвечающую кровным интересам народа»<sup>1</sup>.

В работе по коммунистическому воспитанию трудящихся, мобилизации их на выполнение планов социально-экономического развития важное место отводится руководителям, инженерно-техническим работникам, другим специалистам. На июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС указано на необходимость повышения ответственности руководящих кадров за воспитательные последствия хозяйственной деятельности, систематического живого, доверительного общения с людьми, откровенного разговора о волнующих их вопросах. «Политические выступления, регулярные деловые отчеты перед трудящимися, — отмечалось на Пленуме, — тот оселок, на котором хорошо проверяются качества руководителя, его способность организовывать, вести за собой людей»<sup>2</sup>.

Роль специалиста народного хозяйства как организатора производства и воспитателя масс вытекает из ленинского положения о неразрывности политики и экономики. «...У нас, — говорил В. И. Ленин, — хозяйственное дело — наше общее дело. Это самая для нас интересная политика»<sup>3</sup>. Он решительно предупреждал об опасности увлечения одной административной стороной дела в отрыве от практической работы в массах.

Отрыв политики от экономики или противопоставление политического руководства хозяйственному не только ошибочны в теоретическом отношении, но и вредны с

---

<sup>1</sup> Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 14—15 июня 1983 года. М., 1983, с. 5.

<sup>2</sup> Там же, с. 64.

<sup>3</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 43, с. 330.

политической и практической точек зрения. Если политическая работа отрывается от конкретных хозяйственных задач, то она лишается содержания, приобретает абстрактно-просветительский характер. Недопустим перекоc и в другую сторону, когда в результате увлечения только лишь хозяйственными делами забывается политическая работа. Это неизбежно приводит к ослаблению связи партии с массами.

## ПРОГРАММА ДЕЙСТВИЙ ОБЛАСТНОЙ ПАРТИЙНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Июньский (1983 г.) Пленум ЦК КПСС явился крупным событием в общественно-политической жизни страны. Его итоги с воодушевлением и единодушным одобрением встречены коммунистами, трудящимися Вологодской области, как и всеми советскими людьми. Решения Пленума, программные положения и выводы, содержащиеся в речи Ю. В. Андропова, положены в основу всей деятельности областной партийной организации, они стали практическим руководством к действию. Задачи, вытекающие из итогов Пленума ЦК КПСС, обсуждены на пленуме обкома партии. Идеологическая, массово-политическая работа партийных организаций проанализирована всесторонне и обстоятельно, с позиций высоких требований. Разработаны конкретные мероприятия по дальнейшему совершенствованию всего дела коммунистического воспитания трудящихся в современных условиях. Пристальное внимание при этом мы уделяем повышению роли руководителей и специалистов в идейно-воспитательной работе.

Надо сказать, что этот участок партийной деятельности у нас, на Вологодчине, все последние годы был на особом счету и сделано тут немало. Начало же этому этапу в хозяйственной, организаторской и идеологической работе областной партийной организации положило известное постановление ЦК КПСС «Об участии руководя-

щих и инженерно-технических работников Череповецкого металлургического завода в идейно-политическом воспитании членов коллектива», принятое в декабре 1971 г. В этом документе изложена принципиальная позиция партии по вопросу о месте командира производства в сложном воспитательном процессе, его ответственности за создание морально-психологического климата в трудовом коллективе, о дальнейшем укреплении связи руководящих кадров с массами. Он нацелил партийные организации на вдумчивую работу с различными категориями руководящих и инженерно-технических кадров, постоянное совершенствование стиля руководства всеми сторонами жизни коллектива, указал пути создания такой системы управления производственными и воспитательными процессами, которые бы в полной мере отвечали требованиям времени.

Все это предопределило огромный интерес к документу со стороны партийных организаций, понимание всей важности содержащихся в нем выводов и указаний. Постановление дало мощный импульс в улучшении работы с кадрами и особенно с руководителями и специалистами.

Постановление глубоко затронуло деятельность партийных организаций по идейно-политическому воспитанию членов трудовых коллективов. Сам факт его появления был воспринят коммунистами как знак большого внимания Центрального Комитета КПСС к жизни многотысячного коллектива металлургов, заботы о развитии творческой активности всех трудящихся области.

Наша область расположена на северо-западе страны. За годы Советской власти, отсталая в прошлом, она превратилась ныне — волею партии, самоотверженным трудом рабочих, колхозников, интеллигенции — в крупный индустриально-аграрный район. У нас в области действует более 300 промышленных предприятий, а объем их валовой продукции увеличился более чем в 100 раз. Индуст-

риальное лицо области определяют заново созданные и быстро развивающиеся отрасли черной металлургии, химической промышленности, приборо- и машиностроения, металлообработки. Мы занимаем одно из ведущих мест в стране по заготовке леса. Важную роль играют легкая и пищевая промышленность. Созданы крупные мощности строительной индустрии.

На прочной индустриальной основе развивается сельское хозяйство. Неуклонно укрепляется материально-техническая база колхозов и совхозов, их экономика в целом, улучшаются условия труда и быта жителей села. Ведущая роль принадлежит молочно-мясному животноводству. Во все возрастающих объемах ведутся мелиорация и химизация сельского хозяйства.

Неузнаваемо изменился духовный облик, неизмеримо вырос уровень образования и культуры вологжан. Подготовку квалифицированных кадров для народного хозяйства ведут четыре высших учебных заведения, 26 техникумов и 56 профтехучилищ. Каждая семья ежегодно выписывает и получает в среднем пять экземпляров газет и журналов. Растет спрос на книгу. Ежегодно население приобретает литературы более чем на 6 миллионов рублей.

Областная партийная организация насчитывает в своих рядах 95 тысяч членов и кандидатов в члены КПСС. Около 78 процентов коммунистов (из числа занятых в народном хозяйстве) трудятся в сфере материального производства. Расстановка коммунистов на важнейших участках дает возможность активно обеспечивать партийно-политическое воздействие на решение хозяйственных и воспитательных задач.

После выхода в свет постановления ЦК КПСС по Череповецкому металлургическому заводу наша задача заключалась в том, чтобы довести его требования и рекомендации не только до каждого руководителя или спе-



циалиста, но и до каждого рабочего, колхозника, служащего. Работу начали, естественно, с завода. Здесь провели собрание партийно-хозяйственного актива. Оно единодушно одобрило постановление и приняло его к неуклонному руководству и исполнению. Затем изучение этого документа было перенесено в партийные организации низовых коллективов. Во всех цехах, на всех участках прошли партийные, комсомольские и рабочие собрания. С глубокой заинтересованностью обсуждались меры по устранению отмеченных недостатков.

Анализ производственной и идейно-воспитательной работы во всех подразделениях завода в свете требований постановления позволил коллективу отчетливее увидеть плюсы и минусы своей деятельности. Как руководители и инженерно-технические кадры, так и рабочие по-иному стали оценивать одни и те же явления. То, что раньше казалось бесспорным, устоявшимся, теперь было подвергнуто переосмыслению. Возросли критерии оценок фактического положения дел. Поднялся уровень критики и самокритики. Те руководители и инженерно-технические работники, которые считались (и считали себя) на уровне требований, услышали в свой адрес доброжелательные, но принципиальные замечания. Характерно, что сами рабочие-коммунисты глубже осознали свою ответственность за дела коллектива, за его сплоченность. Вспоминается в этой связи выступление сталевара, коммуниста, Героя Социалистического Труда Павла Терентьевича Векшина, смысл которого сводился к тому, что многое зависит от руководителя, от специалиста, но многое зависит и от рабочих, от их добросовестности, сознательности, принципиальности.

— Руководители воспитателями не рождаются, ими становятся, и наша роль в становлении руководителя не последняя,— сказал тогда Векшин.— Если мы будем критить душой, не замечать отрицательные стороны в стиле

работы руководителя и его поведении, мы ему окажем «медвежью услугу». Руководитель рождается в коллективе, коллектив формируется под его руководством. Все надо видеть во взаимообусловленности и взаимосвязи. Это же плохо, когда коллектив не понимает руководителя, а руководитель не понимает коллектив.

Внимательно и всесторонне проанализировав первые итоги обсуждения постановления ЦК КПСС в коллективах металлургов, обком партии определил меры организационного характера для всех партийных организаций. Недостатки, отмеченные в постановлении, в той или иной мере были характерными для многих. В коммунистическом воспитании членов коллектива не участвовала значительная часть руководящих и инженерно-технических работников.

Постановление ЦК КПСС обсудили на пленумах и собраниях актива горкомов и райкомов партии, в партийных, профсоюзных и комсомольских организациях. В их подготовке и проведении участвовали члены бюро, ответственные работники обкома партии. Такое участие — явление само по себе обычное, но в данном случае оно было особенно необходимо, потому что в некоторых райкомах и первичных партийных организациях постановление было воспринято как документ, касающийся только металлургов. Такая точка зрения могла привести к поверхностному, формальному обсуждению установок и рекомендаций ЦК КПСС. Своевременно подмеченная ошибка была исправлена. Обсуждение прошло в желательном направлении и в основном достигло своей цели.

Задачи, вытекающие из постановления ЦК КПСС, обсудило собрание актива областной партийной организации. Бюро обкома КПСС утвердило мероприятия по их реализации.

В партийных организациях и трудовых коллективах были разработаны планы по широкому привлечению ру-

ководящих, инженерно-технических работников и специалистов к активному участию в идейно-политическом воспитании трудящихся. Они ежегодно уточняются, дополняются с учетом требований времени, стоящих перед коллективами задач.

В порядке контроля обком партии ввел в практику регулярное заслушивание отчетов партийных комитетов. Так, партком Череповецкого металлургического завода отчитывался о своей деятельности по выполнению постановления ЦК КПСС на заседании бюро и пленуме обкома КПСС. Бюро заслушало также отчеты Сокольского горкома и Вологодского райкома КПСС, парткома объединения «Вологдотяжстрой» и ряда других партийных комитетов. Секретариат, отделы обкома анализируют деятельность городских и районных комитетов по этим вопросам.

Но все это организационная сторона дела, которая не вызвала особых затруднений. Сложнее было наладить практическое воплощение в жизнь требований постановления. Пришлось столкнуться с некоторыми совершенно новыми для нас проблемами. Прежде всего нужно было выяснить, почему тот или иной инженер, начальник цеха или мастер, являясь неплохим организатором производства, не занимается воспитанием людей.

Чтобы безошибочно выяснить эти причины, потребовалась большая исследовательская работа. Она включала в себя собеседования партийных работников со специалистами, анкетирование (его проводили как среди руководителей и ИТР, так и среди рабочих), изучение протоколов партийных, профсоюзных, комсомольских собраний и другие формы исследований.

Анализ показал, что одни руководители и специалисты не участвуют в идейно-воспитательной работе потому, что не знают, как ее вести, другие — недооценивают ее, полагаясь только на силу приказа, у третьих — есть

все: и знания, и опыт, но нет желания обременять себя дополнительными хлопотами.

Вывод напрашивался сам собой: одних нужно заставить работать, других — убедить в необходимости такой работы, третьих — научить, как ее вести. Последнее оказалось, пожалуй, самым трудным. В области нет широко разветвленной сети научных учреждений по проблемам социальной психологии, производственной педагогики, нравственного и эстетического воспитания. А это как раз то, что нужно было для наших специалистов народного хозяйства. О том, как мы решаем эту проблему, речь пойдет ниже.

Обком, горкомы и райкомы КПСС, первичные партийные организации стали строже подходить к подбору, расстановке и воспитанию руководителей и специалистов. Упор при этом делается на выработку у них умения сочетать административные и воспитательные функции, на активное участие в пропагандистской и агитационной работе.

Целенаправленная работа с руководителями и специалистами позволила улучшить их качественный состав. В настоящее время в области работает 139 тысяч специалистов с высшим и средним образованием (в сельском хозяйстве занято более 11 тысяч). Из года в год среди них растет партийная прослойка. В числе служащих, вступивших в партию за последние десять лет, специалисты народного хозяйства составляют 80 процентов, а в общем составе областной партийной организации — 22 процента.

Большую работу по выполнению постановления ЦК КПСС провела партийная организация Череповецкого ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени металлургического завода имени 50-летия СССР. (В 1983 г. переименован в Череповецкий металлургический комбинат.) За период, прошедший после принятия этого документа (1971 г.), существенно изменился и сам завод, и

его коллектив. На предприятии появились новые производства — электросталеплавильное, предметов народного потребления, цех гнутых профилей, стан «2000», кислородно-конвертерный цех и другие. За короткий срок были решены сложные технические задачи по производству высококачественного металла. В 1972 г. завод вышел на второе место после Магнитогорского комбината по объему реализуемой продукции.

В девятой и десятой пятилетках предприятие продолжало наращивать выпуск продукции за счет реконструкции и ввода новых мощностей. Объем реализации кокса, чугуна, стали, проката и другой продукции по сравнению с 1971 г. увеличился вдвое, производительность труда выросла в полтора раза. За этот период коллектив завода 19 раз выходил победителем во Всесоюзном социалистическом соревновании, награжден Почетным знаком ЦК КПСС, Президиума Верховного Совета СССР, Совета Министров СССР и ВЦСПС.

Родина высоко оценивает труд череповецких металлургов. На заводе — 11 Героев Социалистического Труда, свыше 6 тысяч рабочих, инженерно-технических работников и служащих награждены орденами и медалями. В его коллективе трудятся 3 лауреата Ленинской премии, 31 лауреат Государственной премии СССР и Совета Министров СССР, 4 лауреата премии Ленинского комсомола, 27 человек удостоены звания «Заслуженный металлург РСФСР», свыше 200 — звания «Почетный металлург».

Успехи завода стали возможны благодаря целенаправленной работе партийной, профсоюзной и комсомольской организаций, хозяйственных руководителей и инженерно-технических работников, передовиков производства, всего коллектива по последовательному осуществлению курса партии на повышение эффективности производства и качества работы. Это результат воплощения в жизнь требований названного постановления ЦК КПСС, которое

стало для коммунистов, всех работников предприятия стимулом к более активной деятельности, к творчеству, к поиску новых форм и методов производственной и воспитательной работы.

Заметно изменился за эти годы социальный портрет заводского коллектива, его партийной организации, которая выросла и количественно, и качественно. Сегодня она насчитывает более 6 тысяч человек. Каждый металлург прошел экономическую подготовку, повысил профессиональный, общеобразовательный уровень. Особенно большие изменения произошли в среде инженерно-технических работников. Их число увеличилось на 1100 человек и насчитывает сейчас свыше 4 тысяч. Возросла партийная прослойка среди ИТР. Она составляет более 47 процентов. Подготовка руководителей для новых цехов и производств (за небольшим исключением) ведется непосредственно на заводе, за счет своих кадров из резерва.

Основным костяком руководящего состава являются начальники цехов, производств, управлений и отделов, всего около 400 человек. Среди этой категории руководителей 70 процентов — инженеры, 95 процентов — коммунисты.

В настоящее время более 80 процентов руководителей и специалистов являются ветеранами — они проработали на заводе по 15 лет и более. Средний возраст ИТР не превышает 40 лет.

Таков общий портрет этого крупнейшего в области предприятия. Дополнить его лучше всего конкретными примерами.

В постановлении ЦК КПСС был назван ряд работников коксохимического производства, которые уже тогда являлись квалифицированными специалистами, умелыми организаторами и воспитателями. Это Наум Ефимович Темкин, Владимир Ильич Майоров, Михаил Михайлович Смирнов. И сегодня ни один из них не утратил своего

высокого авторитета. Все эти годы они продолжали совершенствоваться и свою личную работу, и деятельность вверенного им коллектива.

Особо хотелось бы рассказать о начальнике коксохимического производства Н. Е. Темкине.

Это производство, сложное по структуре, включающее в себя 15 цеховых подразделений, работает стабильно. Здесь сложилась стройная система работы с инженерно-техническими кадрами по повышению их роли в воспитании людей. Пример в этом подает сам начальник производства. Он опирается на мнение коллектива, оперативно реагирует на замечания специалистов и рабочих.

Вроде бы ничего сверхобычного в стиле работы Наума Ефимовича нет. Как и должно быть, он сочетает единоначалие с демократическими формами управления производством. Основной метод воздействия на людей — убеждение. А самое эффективное убеждение, как известно, — личный пример. Ничего не стоит и самый искренний призыв, если он адресован только другим!

Вспоминается трудная морозная зима 1978/79 г. В иные дни ртутный столбик градусника опускался до 47 градусов. Тогда впервые коксохимическое производство начало тормозить работу завода. Объяснялось это тем, что в поступающих по железной дороге составах уголь смерзлся, превращался в монолит. Вагоноопрокидыватели бездействовали. В ход шли взрывчатка и лом. Авралы продолжались не часами, не сменами, а круглыми сутками. И никаких жалоб или нареканий. Люди, с упорством преодолевавшие каверзы стихии, постоянно видели рядом с собой начальника производства.

Этот единый порыв коллектива — не случайный подъем настроения. Это естественная реакция на постоянную заботу руководителей производства, и прежде всего Темкина, о людях. По его инициативе на коксохиме стали искать пути освобождения женщин от работы в ночные

смены. И нашли! Сегодня большая часть женщин занята на производстве только днем.

Чтобы заботиться о людях, нужно знать их нужды. Только в постоянном общении с ними узнаются настроение, запросы и волнующие их проблемы. И тут следует отметить еще одно качество Темкина-руководителя — его умение выслушать человека. Занятые своими неотложными производственными проблемами, иные руководители зачастую слушают обращающихся к ним людей как бы вполуха. Наскоро что-то пообещав, тут же забывают о своем обещании. А потом удивляются, что человек второй раз к ним уже не подходит, а начинает искать другие пути для разрешения наболевших вопросов.

Чтобы лучше узнать настроение людей, Наум Ефимович считает для себя обязательным участие в рабочих, профсоюзных и комсомольских собраниях. Он часто бывает в общежитиях. (Кстати, в общежитиях он ведет прием трудящихся по личным вопросам.)

Как и на любом предприятии, на коксохимпроизводстве происходит постоянное обновление коллектива. За последние пять лет сюда пришло более 800 новых рабочих. Так вот, с каждым из выпускников школ или профтехучилищ Наум Ефимович считает необходимым побеседовать лично.

О каких бы начинаниях ни заходила речь, начальник коксохимического производства откликается всегда в числе первых. Именно он первым на заводе начал ежемесячно проводить так называемые общественные оперативки. На них приглашаются все руководители подразделений, секретари партийных и комсомольских организаций, председатели профсоюзных комитетов. А по мере необходимости — представители подшефного совхоза «Раменский», школы и детского сада, председатели совета мастеров, товарищеского суда, общественного отдела кадров. На этих совещаниях, как правило, идет предметный раз-

1004119

ВОЛОГОДСКАЯ  
областная библиотека  
им. И. В. Бабушкина



говор о том, что порой мешает улучшить производственные дела, как устранить недостатки и упущения в работе с людьми, повысить действенность массовых мероприятий и по другим вопросам.

Выступая на одном из заводских семинаров секретарей парторганизаций, Наум Ефимович сказал:

— За двадцать пять лет работы не было ни одного случая, чтобы пришлось разбирать конфликты между руководителями и общественными организациями. Да их и быть не может, потому что к решению любого хозяйственного вопроса мы подходим с партийных позиций.

Этим сказано многое. Партийный подход к делу — вот что отличает стиль работы начальника коксохима. Один маленький штрих: надо было навести порядок в красных уголках цехов, и Темкин решил по очереди проводить в них общественные оперативки. А кому же хочется выглядеть хуже других? Ни одно распоряжение не действует так эффективно, как коллективная оценка. Во всех цехах красные уголки были хорошо оформлены.

В коксохимпроизводстве ведется работа со всеми категориями руководителей и специалистов. Она направлена на то, чтобы командиры всех рангов оказывали активное влияние на результаты хозяйственной деятельности, формировали у рабочих сознательное отношение к труду, непримиримость к недостаткам, к нарушениям дисциплины. И это приносит свои положительные результаты. Из года в год текучесть кадров снижается, растет их квалификация. Только в нынешней пятилетке свыше 800 рабочих повысили свой разряд, более 300 приобрели вторые профессии, 105 получили аттестат о среднем образовании или диплом специалиста. Все меньше становится нарушителей дисциплины. И во всем этом — несомненное влияние начальника производства. Для него не существует вопросов второстепенных. Там, где дело касается воспитания людей, все главное. Вот почему, при всей сво-

ей занятости, он ведет большую общественную работу: в одном из подразделений производства руководит школой конкретной экономики, а в подшефном микрорайоне возглавляет совет общественности. Здесь Наум Ефимович нередко выступает с лекциями. Обращает на себя внимание то, как умело подбирает он ключ к различной по составу аудитории (тут и металлурги, и труженики других предприятий и учреждений, пенсионеры, домохозяйки, подростки), как умеет заинтересовать всех заводскими делами, показать и убедить, что от каждого из них в отдельности зависит решение многих социально-бытовых вопросов, волнующих жителей микрорайона.

И вполне закономерно, что многогранная творческая деятельность начальника одного из ведущих производств завода заслужила высокую оценку коллектива: по результатам социологического опроса среди рабочих коксохима, высказавших свое мнение о руководителях, он, как организатор и воспитатель, получил наивысший балл.

Наум Ефимович Темкин — член парткома завода и горкома КПСС, депутат городского Совета, он — почетный гражданин Череповца. Возглавляемый им коллектив — передовой в отрасли, систематически выполняет планы, две трети всей продукции выпускает с государственным Знаком качества. Партия и правительство высоко оценили его труд, присвоив ему звание Героя Социалистического Труда. Его опыт работы с людьми партком и дирекция предприятия стремятся сделать достоянием других командиров производства.

Изучение и распространение опыта воспитательной работы в коллективах таких руководителей, как Н. Е. Темкин, сыграло положительную роль в улучшении всего воспитательного процесса на заводе.

Исходной и главной задачей по успешному претворению в жизнь требований постановления ЦК КПСС было улучшение самой подготовки руководителей и специали-

стов всех рангов. Сегодня можно с уверенностью сказать, что на предприятии сложилась определенная система такой подготовки. За последние десять лет высшее и среднее специальное образование получили более двух с половиной тысяч человек, продолжают учебу свыше полутора тысяч человек.

Особое внимание партком завода уделяет повышению идейно-теоретического уровня инженерно-технических работников. В основном все руководители и специалисты учатся в системе политического и экономического образования. Свыше 1600 специалистов получили высшее политическое образование в университете марксизма-ленинизма горкома КПСС. Вопросы учебы регулярно рассматриваются на заседаниях парткома и методических советов.

Постоянно совершенствуется работа с мастерами. А их на заводе 1250 человек. Зарекомендовавшими себя формами обучения и воспитания являются ежемесячно проводимые в цехах дни мастера, заводские слеты, организация соревнования за звание «Лучший мастер-воспитатель», «Лучший инженерно-технический работник завода». Более 500 руководителей среднего звена удостоены уже звания лучшего мастера-воспитателя. Повышению авторитета мастеров, улучшению их работы по воспитанию членов коллектива способствует и введенная в 1978 г. классность. Координацию всей деятельности этой категории руководителей осуществляет заводской совет мастеров.

Большое значение придается обучению руководителей и инженерно-технических работников основам технологии, педагогики и социологии. Для мастеров, начальников смен и участков проведены курсы по социальной психологии и педагогике по 24-часовой программе. В работе курсов приняли участие такие видные социологи страны, как заслуженный деятель науки РСФСР, доктор экономи-

ческих наук, профессор А. А. Зворыкин, доктор философских наук, профессор Н. С. Мансуров, доктор исторических наук И. В. Бестужев-Лада, доктор философских наук И. И. Чангли и другие ученые Москвы и Ленинграда. На этих курсах было обучено около 1800 человек, то есть большинство командиров среднего звена.

Более обширная программа курса «Основы коммунистического воспитания членов коллектива» рассчитана на 150 часов. В соответствии с этой программой инженерно-технические работники завода изучают основные принципы коммунистического воспитания, научного управления коллективом, вопросы производственной психологии, трудового законодательства. Кроме того, они знакомятся с опытом лучших мастеров, посещают рабочие собрания, изучают новейшую литературу, просматривают специальные кинофильмы, а в заключение курса пишут и защищают реферат.

Такое обучение прошли уже более 500 мастеров и начальников смен. Практика показала, что большая часть из них значительно улучшила воспитательную работу в своих коллективах, там лучше стали производственные показатели, сократились нарушения трудовой дисциплины.

Используются и другие активные формы обучения командиров производства. При парткоме создана школа партийно-хозяйственного актива. Занятия в ней проводятся дважды в месяц, половина из них отводится для лекций, вторая — для семинарских и практических занятий. Работает также университет технико-экономического прогресса.

С целью повышения деловой квалификации, совершенствования стиля и методов руководства коллективами молодые начальники цехов проходят стажировку у опытных руководителей. Проводятся и другие мероприятия, направленные на развитие инициативы, творческого отноше-

ния инженерно-технических работников к порученному делу. Это и ежемесячные дни технической информации, и дни референта, и командировки по обмену опытом, в том числе и за рубеж.

Продукция завода экспортируется в 40 стран мира. Предприятие посетили сотни зарубежных делегаций и групп. Около 4 тысяч иностранных практикантов и специалистов прошли здесь обучение. Между череповецкими металлургами и их коллегами из ряда социалистических стран заключены договоры о техническом и культурном содружестве, налажен обмен делегациями. Особенно тесные связи установились с металлургическими комбинатами имени В. И. Ленина в Мишкольце (ВНР) и Айзенхюттенштадте (ГДР). Свыше 500 специалистов выезжали за рубеж для оказания технического содействия в проектировании и эксплуатации металлургического оборудования.

За большой вклад в развитие международных связей коллективу завода в 1980 г. была вручена высокая награда «Золотой Меркурий».

Постоянно заботясь о повышении идейно-теоретического уровня инженерно-технических работников, их деловой квалификации, умения работать с людьми, партком завода в то же время заботится и о соответствующей отдаче. Ему удалось практически всех руководителей и специалистов вовлечь в систематическую общественную и воспитательную деятельность. Они являются пропагандистами, лекторами, докладчиками, политинформаторами, агитаторами, участвуют в работе общественных организаций. Если в 1972 г. пропагандистскую нагрузку выполняли 370 руководителей и специалистов, то сейчас — 2300 человек.

Уже многие годы ведет пропагандистскую работу заместитель начальника цеха технологической диспетчеризации Валентин Иванович Зиле. Он стремится создать на занятиях такую атмосферу, которая вызвала бы слушате-

лей на размышления, поэтому каждую изучаемую тему тесно увязывает с повседневными делами коллектива, много внимания уделяет проведению практических занятий. Одна из действенных форм активизации слушателей — подготовка и защита рефератов. В процессе учебы пропагандист периодически поручает слушателям анализировать деятельность своих производственных участков. В результате от них поступает немало предложений по улучшению организации производства и качества работы. В. И. Зиле помогает также в разработке социалистических обязательств и личных творческих планов. В течение учебного года слушатели выступают на занятиях с сообщениями о ходе их выполнения.

Под постоянным контролем партийной организации находится и лекционная пропаганда. А в составе заводской организации общества «Знание» опять-таки руководители и инженерно-технические работники.

Командиры и специалисты среднего звена — начальники смен, участков, мастера — составляют основную массу политинформаторов. Число активистов устной политической агитации возросло в последние годы в полтора раза. Партком рекомендует им темы для выступлений. Перечень этих тем публикуется в многотиражной газете. Это, разумеется, не исключает бесед и по другим вопросам, но позволяет более четко планировать работу политинформаторов, целенаправленнее помогать им. А помощь эта, надо заметить, многообразна. Еженедельно для лекторов и политинформаторов организуются консультации, которые проводят партийные и советские работники, ученые, лекторы обкома и горкома КПСС, а также хозяйственные руководители и ведущие специалисты завода. Для всех активистов устной агитации работают три общезаводских лектория — «Мир сегодня», «Экономическая политика КПСС», «Комплексный подход к воспитанию трудящихся». Идеологический актив завода регулярно

обеспечивается справочным материалом, к его услугам автоматическая информационная станция. Набрав определенный номер заводской АТС, можно получить записанную на пленку информацию о различных сторонах жизни предприятия, а также о новостях техники, организации труда, о состоянии трудовой дисциплины.

Партийный комитет использует и такие действенные формы работы с людьми, как единые политдни, информационные конференции. В цехах предприятия наряду с партийными и советскими руководителями города обязательно выступают директор, его заместители, начальники цехов, главные специалисты. На одном из политдней, например, в коллективе ТЭЦ директор завода выслушал немало предложений об экономии энергоресурсов, улучшении работы заводской теплоэнергоцентрали, которые были учтены потом при составлении плана социально-экономического развития предприятия на одиннадцатую пятилетку. Во многих первичных парторганизациях ведется учет вопросов, которые задают слушатели. На информационных конференциях или рабочих собраниях руководители, специалисты дают на них ответы.

Всемерно помогая своему идеологическому активу, партком в то же время ведет и контроль за его работой. На заседаниях парткома и на планерках у директора стали заслушиваться отчеты руководителей и специалистов об их личном участии в воспитании людей. Каждому такому отчету предшествует тщательная проверка состояния дел в коллективе. Это не только действенная форма контроля, но и хорошая возможность обобщить положительный опыт. В то же время она помогает и самим воспитателям в работе.

Эффективным средством оценки деловых и политических качеств инженерно-технических работников стала аттестация кадров. По инициативе парткома в 1972—1973 гг. проведена первая аттестация. Она оказала замет-

ное влияние на повышение творческой и общественно-политической активности ИТР.

В 1979 г. проведена вторая аттестация. Ей предшествовала большая подготовка: была разработана новая методика, изготовлена документация, проведено разъяснение целей и задач аттестации. Отличительная ее особенность заключалась в том, что она проводилась дифференцированно. Начальники цехов и их заместители аттестовались по одной программе, руководители среднего звена — начальники смен и мастера — по другой, специалисты — по третьей. Это позволило более глубоко оценить деятельность каждого из них с учетом современных требований к организатору и воспитателю.

В процессе собеседований многим ИТР высказывались конкретные замечания и рекомендации, касающиеся различных сторон их деятельности. 29 работникам было предложено пройти аттестацию через год, 304 — активнее участвовать в общественной жизни, 140 — повысить идейно-теоретический уровень, поступить в университет марксизма-ленинизма, 365 — повысить деловую квалификацию и 457 — поднять требовательность к себе и подчиненным. Шесть работников, по оценке комиссии, не соответствовали занимаемой должности.

Хочется отметить еще одну положительную сторону аттестации. В ходе собеседования и при подготовке к нему специалисты внесли свыше 6300 предложений, направленных на совершенствование организации труда и производства, повышение научного уровня управления и роли ИТР в идейно-воспитательной работе.

Выполнение рекомендаций аттестационных комиссий и предложений аттестуемых инженерно-технических работников находится под контролем парткома и администрации завода.

В целом обе аттестации способствовали не только более глубокому изучению деловых и политических качеств



руководящих и инженерно-технических работников, по и формированию хорошего резерва на выдвижение. Многие в успехе проведения аттестации определил стиль работы комиссий. Беседы велись в дружеском, доверительном тоне. Члены комиссий стремились уяснить способности каждого руководителя и специалиста: умеет ли он отрешиться от неизбежной текучки, как готовит свой участок производства к завтрашним и послезавтрашним задачам, как работает с людьми.

Взглянуть на коллективы как бы изнутри, определить уровень взаимоотношений между отдельными категориями работников, степень удовлетворенности их своим трудом позволили результаты социологических исследований роли инженерно-технических кадров в идейно-политическом воспитании трудящихся. Социологическая служба была создана на заводе еще в 1971 г., и с тех пор многие вопросы, выносимые на обсуждение, готовятся с привлечением социологов. Большую помощь парткому оказали, например, исследования, касающиеся стиля и методов деятельности инженерно-технических работников ряда цехов. Одно из таких исследований показало, что начальник ремонтно-механического цеха не пользуется уважением и авторитетом у значительной части коллектива, что в его работе преобладает администрирование, он груб в обращении с людьми. Ему были высказаны серьезные претензии. Но он не сделал должных выводов и через некоторое время был освобожден от занимаемой должности.

Интересный материал о становлении рабочих коллективов дали социологи партийным организациям листопрокатного цеха № 1 и цеха эмалированной посуды. Если для листопрокатчиков характерны сплоченность, высокая производственная и общественная активность большинства членов коллектива, то в сравнительно молодом коллективе цеха эмальпосуды (молодом как по времени его организации, так и по возрасту работающих) было выявлено

много производственных и социальных проблем, таких, как необходимость повышения уровня заинтересованности работой, сокращения доли ручного труда, приобщения юношей и девушек к общезаводским делам и заботам. Рекомендации социологов легли в основу работы партийных, профсоюзных и комсомольских организаций.

Партком, комитет ВЛКСМ взяли на вооружение и выводы исследований о научно-техническом творчестве молодых специалистов. Большинство из них (62 процента) активно участвовало в рационализации и изобретательстве, являлось членами НТО и ВОИР. Вместе с тем выяснилось, что молодые специалисты еще слабо привлекались к выполнению индивидуальных технических заданий, значительная часть их не умела вести воспитательную работу в коллективе. Материалы социологического исследования были обсуждены на общезаводской конференции начинающих командиров производства.

Применяется и такой метод исследования эффективности воспитательной работы инженерно-технических кадров, как анкетирование. Определенный опыт его использования накоплен в партийной организации мартеновского цеха. Здесь через каждые два года среди молодых рабочих проводится опрос о том, как их приняли в коллективе, как они втягиваются в ритм производства, участвуют в общественной работе, проводят досуг, какие взаимоотношения складываются с непосредственным начальником. Ответы на вопросы в основном правильно отражают состояние воспитательной работы с молодежью.

К молодежи на заводе — особое внимание: от нее ведь в значительной степени зависит будущее предприятия. Молодые рабочие и специалисты составляют сегодня третью часть коллектива. Ежегодно рабочую семью металлургов пополняют около двух тысяч вчерашних школьников, выпускников технических училищ. Приходят они уже не

новичками, так как во время учебы в школах многое делается по их профориентации. Учащиеся начинают знакомство с заводом с музея трудовой славы, при котором, кстати сказать, для них работают два клуба: «Твое призвание» и «Автограф», основное назначение которых — помочь молодежи в выборе профессии. В клубе «Автограф» проходят встречи с передовиками и ветеранами производства, с прославленными людьми.

В цехах широко развернуто коллективное шефство бригад, участков над учебными группами училищ и классами школ. Рабочие помогают ребятам лучше овладеть избранной профессией, быстрее усвоить традиции коллектива, предметнее познать основы соревнования. Бригады, группы или классы заключают взаимные обязательства, итоги выполнения которых подводятся на совместных собраниях. Учащиеся приглашаются на заседания цеховых советов по работе с молодежью, где выясняется, чем интересуются будущие рабочие, что умеют, чтобы с учетом интересов и навыков привлечь их к общественной жизни. В плане совместной работы — и спортивные соревнования, и походы по родному краю, и экскурсии на завод, и встречи с ветеранами труда и передовиками производства.

Большая работа проводится с поступающими на завод. Молодого рабочего, специалиста встречают в коллективе доброжелательно, окружают вниманием и заботой. Его знакомят со всеми участками цеха, лучшими производственниками, рассказывают о трудовых достижениях. Новичок в свою очередь делится своими планами, увлечениями. За ним закрепляют наставника. Ему доверяют работу, достаточно сложную для его возраста и трудовых навыков. Проводится торжественное посвящение в рабочий класс. Так же торжественно отмечают день совершеннолетия, присвоение первого разряда и т. д.

Обучением и воспитанием молодой смены занимаются

более 2 тысяч мастеров «рабочей педагогики», среди наставников свыше 400 ИТР, то есть каждый десятый специалист.

— Задача любого инженера и рабочего состоит не только в том, чтобы честно и добросовестно самому работать на производстве, но и в том, чтобы подготовить хорошую смену, передать ей свой профессиональный и жизненный опыт — так говорит старший горновой доменной цеха, депутат Верховного Совета СССР Герман Маркелович Черняев. Эти слова выражают суть требований, предъявляемых к наставнику. Наставники помогают своим подопечным овладеть профессиональными навыками. Воспитывают у них чувство рабочей чести и гордости, активную жизненную позицию. Они заботятся о том, чтобы молодые рабочие строили правильные взаимоотношения с товарищами по работе, повышали свой образовательный и культурный уровень.

По инициативе парткома на заводе разработано положение о наставничестве, которым руководствуются цеховые советы и наставники.

В работе с молодежью партийная и общественные организации используют различные формы военно-патриотического воспитания, встречи с ветеранами производства, создают комсомольско-молодежные бригады, организуют соревнование за звание «Лучший молодой рабочий цеха», проводят конкурсы мастерства, торжественные вечера трудовой славы, чествование рабочих династий, месячники молодого рабочего и т. д.

Социологические исследования, выводы, получаемые в ходе анкетирования, позволяющие более основательно изучить интересы и запросы людей, учитываются при разработке перспективных планов коммунистического воспитания трудящихся, помогают партийным организациям правильно определить главные направления идейного воспитания масс, проводить его более дифференцированно и результативно.

На каждую пятилетку разрабатывается план социально-экономического развития коллектива металлургов. При этом особое внимание уделяется совершенствованию работы с кадрами, подготовке резерва руководящих и инженерно-технических работников. Создаются условия для быстрого роста молодых, но достаточно подготовленных кадров. Примечательно, что три четверти руководящих работников и специалистов вышло непосредственно из рабочей среды своего завода, зарекомендовало себя умелыми воспитателями и отличными организаторами. Вот один из многих — Юрий Викторович Липухин.

Ю. В. Липухин пришел на завод после окончания Московского института стали и сплавов. Работал сварщиком нагревательных колодцев и вальцовщиком. Его отличали большое трудолюбие, требовательность к себе и окружающим, что в немалой степени способствовало творческому росту молодого рабочего и специалиста, выдвижению его сначала на должность мастера, затем — начальника цеха холодной прокатки, руководителя производственного отдела, главного инженера. Сейчас он — директор завода, в коллективе которого вырос, лауреат Государственной премии СССР, кандидат технических наук.

В качестве примера проводимой в этом направлении работы опять-таки можно сослаться на практику коксохимпроизводства. Здесь подбор командиров на замещение основных руководящих должностей проводится руководителями цехов совместно с партийными бюро и комитетами профсоюзов. Находясь в резерве, все инженерно-технические работники обязательно занимают на какое-то время руководящие должности. За работу с резервом в первую очередь несет ответственность начальник производства. Он лично беседует со всеми кандидатами на вышестоящую должность и передает свои соображения в партком. Там, правда, не всегда соглашаются с предложением.

ниями на то или иное выдвижение, имея в таких случаях в виду проверить работника еще раз.

Первоочередная забота проявляется о молодых специалистах. С ними часто встречаются начальник и главный инженер производства, руководители отделов и ведущие специалисты, они передают им свой опыт, знания. Каждый молодой работник вовлекается в общественную жизнь, за ним закрепляется опытный командир производства, который помогает ему в работе, следит за его ростом, учит поиску путей повышения эффективности производства, устранения «узких мест», ускорения научно-технического прогресса. Такая практика дает возможность более полно и всесторонне узнать молодого специалиста, помочь ему освободиться от недостатков, подготовиться к плодотворной деятельности на инженерной должности.

В постановлении ЦК КПСС по Череповецкому металлургическому заводу подчеркнута необходимость воспитания у специалистов творческого отношения к делу, постоянному повышению эффективности своего труда. И одна из важных форм активизации деятельности ИТР в этом направлении — работа по личным творческим планам.

Первое время здесь отсутствовал элемент состязательности, контроль не выходил за рамки цеха. Не все планы носили творческий характер. Случалось, что в них включались вопросы, решение которых входило в круг повседневных служебных обязанностей инженера. При этом одни принимали план на год, другие — на пять лет.

Чтобы упорядочить эту работу, придать ей целенаправленный характер, было разработано положение о личных творческих планах, рекомендовалось вносить в план мероприятия, не предусмотренные должностными инструкциями, с определением конкретных целей и сроков их достижения. Была предусмотрена и система подведения итогов соревнования.

В настоящее время подавляющее большинство ИТР работает по личным творческим планам. Они положены и в основу аттестации. План включает такие разделы, как конкретный вклад в улучшение организации производства, в повышение эффективности и качества труда, во внедрение новшеств в технологический процесс, предложения по рационализации и изобретательству. Особое место занимают вопросы общественной деятельности, повышения идейно-политического и культурного уровня, пропаганды политических, экономических и технических знаний, научно-исследовательской работы.

Партийная организация всемерно поощряет творческое содружество специалистов с рабочими, передовиками и новаторами производства. Инженеры, технологи, конструкторы помогают станочникам, инструментальщикам, прокатчикам и представителям других специальностей в освоении новой техники и передовой технологии.

На предприятии сложилась система формирования планов технического прогресса по цехам и основным агрегатам и контроля за реализацией намеченных мероприятий. Оперативный контроль за выполнением утвержденных планов со стороны соответствующих заводских служб, технических советов цехов дополняется массовыми проверками с последующим рассмотрением итогов на рабочих собраниях и производственных совещаниях. В результате своевременно выявляются и быстро устраняются причины, задерживающие внедрение новой техники и передовой технологии.

Для широкого привлечения металлургов к техническому творчеству партийная организация и дирекция завода используют различные формы и методы. Создано 450 комплексных творческих бригад. Для рационализаторов и изобретателей имеется 13 консультационных пунктов, организован лекторий. Действуют 12 общественных патентных групп, помогающих оформлять заявки на изобрете-

ния. Десять общественных конструкторских бюро выполняют проектные работы по рационализаторским предложениям. Каждый третий инженерно-технический работник является рационализатором, около 400 — изобретателями.

Для выполнения особо важных заказов создаются творческие группы. Вот один из примеров. Металлурги получили задание — выдать новый металл для Волжского автомобильного завода имени 50-летия СССР. Речь шла о разработке технологии производства специальной марки стали и проката листа из нее. В группу вошли конструкторы, квалифицированные рабочие-сталевары, прокатчики. Цехи и смежные производственные участки, занятые выполнением этого заказа, заключили между собой договор на соревнование. Цель состояла в том, чтобы обеспечить взаимные благоприятные условия для выполнения задания. В ходе трудового соперничества творческая группа и коллективы участков внесли десятки усовершенствований, которые позволили досрочно получить новый вид продукции — «нестареющую» сталь. За высокие технические данные ей присвоен государственный Знак качества.

Такое содружество несет в себе большой воспитательный заряд, способствует творческому росту рабочих, позволяет удачно сочетать их богатый практический опыт с теоретическими знаниями инженеров, успешнее осуществлять мероприятия по техническому совершенствованию металлургического цикла.

Коммунисты завода стали инициаторами движения «Ни одного капитального ремонта без реконструкции и модернизации оборудования», одобренного обкомом КПСС. Под контролем партийных организаций находится осуществление целевой комплексной программы увеличения производства экономичных видов проката и экономии металла. Только за счет производства проката экономичных видов, термически упроченного, с минусовыми допу-



сками и гарантированной прочностью, в 1982 г. в народном хозяйстве сэкономлено более 250 тысяч тонн металла.

Партийные организации уделяют большое внимание развитию рационализации и изобретательства. В этих целях широко используются школы молодых рационализаторов, общественные конструкторские бюро, смотры технического творчества и другие формы работы, осуществляется контроль за внедрением предложений и изобретений в производство. Всего за десятую пятилетку внедрено в производство 30 тысяч рационализаторских предложений и 265 изобретений с экономическим эффектом 31 миллион рублей. Ежегодно в творческой работе принимает участие до 5 тысяч человек, из них почти две трети — рабочие.

Творческий подход к решению вопросов производства позволяет металлургам обеспечивать высокие технико-экономические показатели использования производственных мощностей. Все основные агрегаты осваиваются досрочно и в настоящее время работают выше проектных уровней.

Памятуя о том, что важнейшим средством коммунистического воспитания трудящихся является социалистическое соревнование, партийные и другие общественные организации завода умело концентрируют поиски трудящихся на повышении эффективности и качества работы. При этом уделяется неослабное внимание повышению роли в развитии соревнования руководящих и инженерно-технических работников.

Социалистическое соревнование за успешное выполнение заданий одиннадцатой пятилетки проходит на заводе под девизом «От высокого качества кокса, агломерата и чугуна — к отличному качеству стали и проката». А формы трудового соперничества, в том числе и среди ИТР, используются самые разные. О некоторых уже рассказы-

валось выше. Поистине массовым стало на предприятии движение за коммунистическое отношение к труду. Около 24 тысяч человек носят звание «Ударник коммунистического труда». Свыше 600 коллективов подразделений завода удостоены почетного звания «Коллектив коммунистического труда».

В основу жизни заводского коллектива положен кодекс трудовой чести металлургов, в котором отражены и трудовые достижения, и богатые традиции. В нем предусмотрены формы морального и материального поощрения передовиков производства. Обращенный к разуму и сердцам заводчан, он глубоко затрагивает душу и служит хорошим подспорьем в организации воспитательного процесса.

Сложившаяся на предприятии система работы по повышению роли руководящих и инженерно-технических кадров в идейно-политическом воспитании членов коллектива продолжает совершенствоваться.

Постановление ЦК КПСС по металлургическому заводу оказало благотворное воздействие на деятельность всех партийных организаций Череповца — быстро растущего индустриального района. В послевоенные годы город пережил свое второе рождение. Сейчас здесь проживает 300 тысяч человек. Имеется 30 промышленных предприятий, кроме металлургического действуют сталепрокатный, азотно-туковый заводы, производственное объединение «Аммофос» и ряд других крупных предприятий. В составе городской партийной организации около 20 тысяч коммунистов.

Решение узловых вопросов развития экономики и культуры города, воспитания людей органически увязывается со стилем и методами деятельности руководителей и специалистов, степенью их личной ответственности за порученное дело.

Череповецкий горком КПСС постоянно повышает тре-

бовательность к специалистам и руководителям за их идейный рост, повышение квалификации, организацию производства и воспитание коллектива. При выдвижении на руководящую работу партийные комитеты и первичные парторганизации стали глубже изучать политические, деловые и моральные качества кандидатов, учитывать их способность отвечать требованиям времени, перспективам развития предприятия или организации. Улучшение качественного состава руководящих и инженерно-технических кадров осуществляется путем их обучения и воспитания. Этим целям служат университет марксизма-ленинизма при горкоме партии, отраслевые институты повышения квалификации, школы передовых методов управления, университеты технических и экономических знаний, курсы по изучению основ социальной психологии, производственной педагогики. В горкоме КПСС организована учеба директоров и главных инженеров промышленных предприятий. Здесь обсуждаются такие проблемные вопросы, как сочетание административно-хозяйственной деятельности с воспитанием людей, творческое содружество специалистов и рабочих, социально-психологические и педагогические аспекты управления хозяйством, роль мастера в коллективе, и другие.

Под пристальным вниманием партийных организаций города находятся вопросы подбора и воспитания резерва кадров на замещение инженерно-технических должностей. Состав резерва ежегодно пересматривается и утверждается на заседаниях партийных комитетов и бюро предприятий и организаций. Стало уже нормой, что все перемещения и назначения ИТР администрация согласовывает с партийными органами.

Хорошая практика работы с резервом сложилась в ряде цехов сталепрокатного завода. К примеру, до того как стать мастером бригады первого волочильно-калибровочного участка, Анатолий Проталионович Акимов семь лет

проработал волочильщиком, затем бригадиром. Как хорошего производственника и активного общественника, его рекомендовали в партию. В партбюро ему посоветовали поступить на заочное отделение политехнического института, а изучив его организаторские способности, проверив на работе комсорга бригады, оно рекомендовало А. П. Акимова на должность мастера. Надежды партбюро и руководства оправдались. Он успешно закончил вуз, а впоследствии и вечерний университет марксизма-ленинизма, стал хорошим пропагандистом. Недавно Анатолию Проталионовичу присвоено звание «Лучший мастер завода». И таких примеров немало.

В городе значительно улучшился качественный состав руководящих и инженерно-технических работников. Если в 1972 г. среди них было 12 процентов практиков, то теперь лишь 5,7 процента из 15 тысяч ИТР.

Большой отряд знающих дело, способных хозяйственных руководителей, являющихся активными проводниками политики партии, умелыми организаторами производства и воспитателями людей, сформировался во Всесоюзном объединении «Череповецметаллургхимстрой». Около 4 тысяч руководящих и инженерно-технических работников имеют высшее и среднее специальное образование. Все руководители участвуют в работе различных выборных органов.

Партийный комитет объединения изучил и одобрил стиль и методы руководства начальника первого строительного управления «Заводстрой» треста «Череповецпромстрой» коммуниста Сергея Александровича Генералова. Он вырос на стройке от шофера до старшего прораба, а с 1967 г. возглавляет управление. Ему, как руководителю, присущи деловитость и компетентность, требовательность и умение понять и, когда это необходимо, поддержать человека. Воспитание коллектива — постоянная забота начальника управления. Он ежедневно бывает

непосредственно на рабочих местах, хорошо знает людей, их настроения и нужды. С учетом этого строит свои служебные взаимоотношения с подчиненными. Почти 90 процентов работающих охвачено различными формами учебы. Все инженерно-технические работники повышают свой идейно-теоретический уровень. Они активно участвуют в проведении единых политехдней, информационных конференций, выступают с докладами, лекциями, политинформациями, проводят беседы. С. А. Генералов придает большое значение повышению уровня организации производства, внедрению новой техники и технологии. В результате ежегодно в коллективе снижаются потери рабочего времени, методом бригадного подряда выполняется 65 процентов работ. Сохраняется высокая стабильность кадров.

В деле дальнейшего совершенствования работы со специалистами как воспитателями коллективов партийным организациям помогает изучение общественного мнения. С этой целью горком КПСС привлекает ученых педагогического института. В составе научно-исследовательского сектора этого вуза создана хозрасчетная лаборатория социальной психологии и производственной педагогики, которая занимается организацией исследований в трудовых коллективах. Основными темами, по которым работает лаборатория на предприятиях, являются:

«Морально-психологический климат в коллективе»;

«Развитие общественной активности трудящихся и повышение их роли в управлении производством»;

«Использование свободного времени»;

«Совершенствование идейно-воспитательной работы в коллективе»;

«Ориентация молодежи на строительные специальности в системе: школа — ПТУ — производство».

Немаловажное значение для руководителей всех рангов имеет даваемая лабораторией информация о взаимо-

отношениях в производственных коллективах как между рабочими, так и среди инженерно-технических работников (отношения по горизонтали), а также между руководителями и подчиненными (отношения по вертикали). Это помогает более рационально расставлять кадры по рабочим местам, целенаправленнее вести воспитательную работу среди подчиненных, формировать стабильные трудовые коллективы. В этом плане большое место в исследовании отводится методу социолограмм различных производственных коллективов. Сотрудники лаборатории проводят также и экспертную оценку деловых качеств руководителей, которая позволяет эффективнее, обоснованнее осуществлять подбор и расстановку кадров.

Кроме этого для инженерно-технических работников разрабатывается и читается на курсах цикл лекций по социально-психологическим проблемам управления, вопросам коммунистического воспитания трудящихся.

Распространение положительного опыта, накопленного в ходе выполнения постановления ЦК КПСС по Череповецкому металлургическому заводу, в центре внимания всех партийных комитетов области.

Значительная работа с руководителями, инженерно-техническими кадрами, специалистами народного хозяйства проводится в партийных организациях Вологды, Сокола и Великого Устюга, в сельских районных партийных организациях.

Заслуживает внимания опыт работы парткома и администрации Красавинского льнокомбината имени 50-летия СССР.

На комбинате многое делается по улучшению качественного состава инженерно-технических работников, повышению их идейно-теоретического уровня и деловой квалификации. Особая забота проявляется о мастерах, — их на комбинате около 70 человек. Своеобразной школой для них служит день мастера, который проводится ежеквар-

тально. Организовано соревнование за звание «Лучший мастер», «Мастер первого класса», «Мастер второго класса».

На заседаниях парткома, партийных собраниях заслушиваются отчеты начальников производств и отделов, мастеров по различным вопросам их деятельности. В последнее время партийным комитетом рассмотрены такие вопросы, как:

«О работе администрации и партийной организации отдела главного энергетика по повышению роли ИТР в воспитании членов коллектива»;

«О работе администрации и партийной организации ткацкого производства по совершенствованию бригадной формы организации и оплаты труда»;

«О работе администрации по улучшению бытовых условий работающих на льнокомбинате».

В цеховых партийных организациях прошли собрания со следующими повестками:

«Роль мастера в организации социалистического соревнования и в укреплении дисциплины труда»;

«Роль инженерно-технических работников в идеологическом обеспечении выполнения планов и социалистических обязательств».

Для инженеров и техников организована учеба по курсам «Научно-технический прогресс и эффективность производства», «Совершенствование хозяйственного механизма». Они являются подлинными застрельщиками внедрения и освоения новой техники и технологии, совершенствования организации и улучшения условий труда и быта рабочих.

Умелыми организаторами и воспитателями проявили себя инженерно-технические работники в период перехода на новые технологические процессы, массового движения многостаночников, внедрения бригадной системы организации и стимулирования труда. Важное значение

в этот период имело изучение и распространение передового опыта. В настоящее время зона обслуживания у прядильщиц и ткачей превышает отраслевые нормы более чем в полтора раза, в составе бригад нового типа занято 70 процентов работающих.

В центре внимания руководителей находятся вопросы укрепления трудовой дисциплины. У директора льнокомбината в присутствии представителей партийного, профсоюзного, комсомольского комитетов и главных специалистов постоянно заслушиваются отчеты начальников производств и отделов. Организовано соревнование за звание «Коллектив высокой трудовой и общественной дисциплины», «Коллектив стабильного состава кадров».

Инженерно-технические работники соревнуются по личным творческим планам. Экономическая эффективность, полученная в результате выполнения творческих работ, является оценкой деятельности специалиста при присвоении звания «Лучший инженер», «Лучший техник». Только за последние два года выполнено 66 работ с экономическим эффектом 118 тысяч рублей.

Атмосфера высокой общей заинтересованности в результатах труда, взаимного уважения и требовательности, сложившаяся на комбинате, помогает уверенно работать, преодолевать трудности, открывает простор для массовой инициативы и творчества людей. Проводимая организаторская и идейно-воспитательная работа позволяет успешно выполнять планы и обязательства. Здесь из 24 артикулов тканей 21 выпускается с государственным Знаком качества. Реконструкция и переход на многостаночное обслуживание позволили повысить производительность труда прядильщиц и ткачих более чем на 30 процентов. Потери рабочего времени за десятую пятилетку снизились в 4 раза, случаи нарушения дисциплины и уровень текучести кадров — в 2 раза.



Повышению чувства ответственности ИТР и специалистов за состояние воспитательной работы, распространению передового опыта в этом деле способствовали проведенные обкомом КПСС мероприятия. В частности — научно-практические конференции:

«Руководитель — организатор и воспитатель»;

«Роль трудового коллектива в нравственном воспитании, формировании активной жизненной позиции трудящихся»;

«Идейно-воспитательная работа по месту жительства населения — важнейшее направление идеологической деятельности партийных организаций в свете требований XXVI съезда КПСС».

По проблемам совершенствования воспитания молодежи регулярно, раз в два года, проводятся областные слеты наставников.

Аналогичные мероприятия прошли во всех городах и районах, партийных организациях крупных предприятий.

Важную роль сыграла областная научно-практическая конференция, состоявшаяся в декабре 1981 г. на тему «О повышении роли руководящих и инженерно-технических работников в идейно-политическом воспитании членов коллектива в свете требований XXVI съезда КПСС». Ее участники сделали для себя немало полезных выводов. Известно, что в центре внимания каждого руководителя и специалиста находятся вопросы производства и управления, организации труда, укрепления дисциплины и порядка, повышения эффективности и качества всей работы. Однако производственные проблемы всегда связаны со всевозможными обстоятельствами социально-психологического, бытового порядка, с нравственной атмосферой в коллективе, с идейной закалкой рабочих. Недостатки в планировании и материально-техническом обеспечении производства ведут к простоям, отрицательно отражаются на настроении коллектива, состоянии дисциплины труда. Задача руководителя, специалиста состоит в том, чтобы

на практике обеспечить необходимые условия для ритмичного, производительного труда, для поддержания на высоком уровне дисциплины, принимать верные управленческие решения. Только тогда хозяйственник вправе рассчитывать на успех в производственных делах и воспитательной работе.

Отделы обкома, горкомы и райкомы КПСС проводят научно-практические, научно-технические и теоретические конференции идеологического актива, руководящих работников и специалистов народного хозяйства с обсуждением различных проблем хозяйственного управления и воспитания трудящихся. Изучение опыта работы парткома Череповецкого металлургического завода по выполнению постановления ЦК КПСС занимает большое место в работе курсов повышения квалификации партийных и советских кадров при обкоме КПСС. В этих целях для выступления на курсах привлекаются партийные, руководящие и инженерно-технические работники завода. Организуется также проведение практических занятий со слушателями непосредственно на предприятии. Курсовую подготовку прошло более 5 тысяч партийных, советских, комсомольских работников, журналистов области.

Организуя выполнение постановления ЦК КПСС по Череповецкому металлургическому заводу, обком партии пришел к выводу о необходимости коренного улучшения работы с кадрами среднего звена — мастерами и бригадирами. Этот вопрос стал предметом специального рассмотрения на одном из пленумов обкома КПСС.

В ходе подготовки пленума выявились обстоятельства, затрудняющие нормальную организаторскую и воспитательную деятельность мастеров и бригадиров, а также недостатки в подборе этой категории работников. На отдельных предприятиях столь ответственная должность во многом утратила свою престижность. Пленум выработал меры, ориентирующие партийные организации на улучше-

ние подбора и повышение квалификации кадров среднего звена. На должность мастера сейчас смелее выдвигаются выпускники техникумов и вузов, что служит для молодых специалистов хорошей практической школой. Конечно, среди мастеров, бригадиров, начальников участков еще немало практиков. Для них предусмотрена курсовая переподготовка с отрывом от производства сроком до шести месяцев. Партийные комитеты развивают инициативу мастеров и бригадиров, учат их творческому подходу к делу, прививают им навыки воспитательной работы.

## ЕДИНСТВО СЛОВА И ДЕЛА

Партия всегда высоко ценила и ценит творческие и организаторские качества коммунистов, доверяя наиболее способным из них ответственные участки коммунистического строительства, руководство предприятиями, стройками, колхозами и совхозами, самыми различными производственными участками. Возглавлять трудовой коллектив — большая ответственность, высокая честь. Для этого нужны не только специальная подготовка, но и широкий общественно-политический кругозор, особые душевные качества. Руководитель, какой бы пост он ни занимал, прежде всего политический работник. В. И. Ленин требовал от руководителей:

«Жить в гуще.

Знать настроения.

Знать все.

Понимать массу.

Уметь подойти.

Завоевать ее абсолютное доверие»<sup>1</sup>.

«Формирование сознания коммунистов и всех членов нашего социалистического общества, — подчеркнуто в постановлении июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС, — задача не только идеологических работников. Это — дело всей партии»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 44, с. 497.

<sup>2</sup> Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 14—15 июня 1983 года, с. 69.

В постановлении ЦК КПСС по Череповецкому металлургическому заводу изложен своего рода кодекс требований к руководителю, специалисту в современных условиях:

каждый должен владеть основами марксистско-ленинского учения, ясно видеть политические цели партии и страны, в совершенстве знать свою специальность, уметь работать с людьми, быть способным на практике применять принцип научной организации труда;

руководители производства и специалисты должны служить примером добросовестного отношения к порученному делу, отличаться скромностью, критически оценивать достигнутое, ценить коллективный опыт, располагать к себе людей и пользоваться среди них уважением;

мастер обязан знать профессиональные способности, характер, склонности, настроение рабочих, советоваться с ними, сочетать строгую требовательность с чутким и внимательным отношением к людям, прививать им любовь к труду, бережливое отношение к народному добру, его личный пример в труде, учебе имеет первостепенное воспитательное значение прежде всего для молодежи.

Ни для кого не секрет, что руководитель любого ранга должен обладать качествами, которые позволяют ему одновременно быть, как говорят социологи, формальным и неформальным лидером. Достигается это не только квалифицированным руководством производственным процессом. Можно быть хорошим специалистом, многое знать и уметь, но передавать свои знания и опыт товарищам, создать творческую атмосферу в коллективе, оказывается, не так-то просто. Помимо профессиональной подготовки здесь необходимы и умение, и желание непосредственно участвовать в воспитательной работе. Отрадно, что в большинстве своем наши руководители и специалисты отлично это понимают и многое делают для создания в коллективах здорового морально-психологического климата, вниматель-

но изучают настроения людей и умело применяют знания социальной психологии и науки управления.

Одной из важных форм политико-воспитательной работы является пропагандистская деятельность. Партия обращает особое внимание на широкое распространение опыта личного участия специалистов в качестве пропагандистов школ и руководителей семинаров.

Партийные комитеты области значительно расширили круг организаторов политической и экономической учебы за счет наиболее подготовленных руководителей, ИТР, специалистов народного хозяйства.

В различных формах партийной, комсомольской учебы и экономического образования пропагандистскую работу ведут свыше тысячи освобожденных партийных, советских, комсомольских и профсоюзных работников, 1900 хозяйственных руководителей, 5000 инженерно-технических работников и 1150 специалистов сельского хозяйства. Конечно, нелегко совмещать основную работу с выполнением пропагандистских обязанностей. Но практика показывает, что личное участие в пропаганде теории и политики партии — хорошая школа идейной закалки, духовного роста и самих руководителей. Подготовка к занятиям, общение с людьми требуют постоянной заботы о повышении своего идейно-теоретического уровня, лучше всего стимулируют политическое самообразование.

Вот уже более десяти лет ведет пропагандистскую работу начальник строительного управления «Доменстрой-1» объединения «Череповецметаллургстрой» Афанасий Петрович Андронов. Он тщательно готовится к каждому занятию, знает интересы, возможности слушателей школы конкретной экономики, стремится к тому, чтобы полученные знания стали хорошим подспорьем для них в повседневной работе. Каждый слушатель уверен, что любое полезное предложение, высказанное пропагандисту, всегда будет рассмотрено и поддержано. Это побуждает их к активному поиску резервов производства.

Так, реализация предложения старшего прораба В. Г. Окатова позволила повысить производительность труда на одном из участков производства на 15 процентов. Слушатель школы бригадир И. И. Копышев взялся за организацию работы по методу сквозного подряда. Его примеру последовали другие бригады. Творческая атмосфера в работе, требовательность пропагандиста к себе и подчиненным помогают мобилизовать коллектив на успешное решение задач, которые стоят перед строителями доменной печи № 5. И не случайно коллектив управления неоднократно выходил победителем социалистического соревнования.

Производственные заслуги А. П. Андропова отмечены орденами Трудового Красного Знамени и «Знак Почета», ему присвоено звание «Заслуженный строитель РСФСР». К этим наградам прибавилась еще одна — как один из лучших пропагандистов объединения он награжден Памятной медалью, учрежденной ЦК КПСС.

В области хорошо известен коллектив ордена Ленина совхоза «Красная звезда» Вологодского района. Возглавляет его коммунист Олег Николаевич Потехин. Под руководством партийной организации, с помощью специалистов он сумел сплотить коллектив, что позволяет добиваться высоких результатов хозяйственной деятельности. В 1983 г. совхоз получил с каждого гектара: зерна — по 30,6 центнера, картофеля — по 170, овощей — по 435 центнеров. Хозяйство перевыполнило планы и обязательства по продаже государству продукции растениеводства и животноводства. Общесовхозная рентабельность составила 53 процента, прибыль — 3,5 миллиона рублей. Постоянное внимание уделяется социально-бытовому строительству. За последние годы в совхозе построено 18 тысяч квадратных метров жилья. Каждая вторая семья получила новую, благоустроенную квартиру. По итогам Всесоюзного социалистического соревнования в честь 60-летия образования СССР совхоз на-

гражданин переходящим Красным знаменем ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ.

Вот уже много лет О. Н. Потехин является пропагандистом школы научного коммунизма, в которой занимаются специалисты и руководители подразделений хозяйства. Знание теории, важнейших документов партии, состоящих дел в области и районе (директор «Красной звезды» — член бюро Вологодского райкома КПСС, депутат областного Совета народных депутатов) — все это помогает ему выполнять свое партийное поручение.

На занятиях значительное место он уделяет изучению передового опыта, часто использует такую форму активизации занятий и укрепления учебы с жизнью, как практические и учебные задания, связанные с производственными делами. Так, при изучении темы «Основные направления научно-технического прогресса в сельском хозяйстве» пропагандист дал задание изучить возможность увеличения производства мяса на свиномкомплексе. Двое из его слушателей — инженер-механик и старший зоотехник совхоза — предложили оборудовать летнюю механизированную площадку для откорма свиней. Реализация их замысла позволила дополнительно откормить и продать государству 600 голов свиней. По инициативе и при активном участии специалистов-слушателей здесь внедрен опыт хозяйств Московской области по выращиванию интенсивных кормовых культур — озимой ржи «Кормовая-61» и новых сортов люцерны.

Пропагандист находит время и для того, чтобы познакомиться с новинками политической, художественной, сельскохозяйственной литературы. Он регулярно выступает с беседами, лекциями, участвует в единых политднях и требует этого от своих слушателей. И они почти все — докладчики, политинформаторы, агитаторы.

Подготовленные к занятиям рефераты «Роль соревнования в решении хозяйственных и воспитательных задач»,



«Социальное развитие советской деревни на современном этапе» и многие другие используются слушателями для бесед, докладов, в выступлениях перед рабочими совхоза. Слушатели школы Олега Николаевича помогают пропагандистам в организации экономической учебы кадров, бывают у них на занятиях, выступают сами по отдельным темам. В 11 школах коммунистического труда занимается 425 человек. Директор совхоза возглавляет и совет по экономическому образованию. За большую работу по пропаганде марксизма-ленинизма О. Н. Потехин занесен на Доску почета «Лучшие пропагандисты области».

Почти три десятилетия работает пропагандистом директор Великоустюгской щетинно-щеточной фабрики Алексей Алексеевич Сычев. Для него постоянное общение с людьми стало не просто долгом, а внутренней потребностью. Многолетний опыт, постоянная разносторонняя работа над собой, умение доходчиво и интересно раскрыть тему, связать изучаемый материал с задачами, которые решает коллектив, вызвать слушателей на оживленный обмен мнениями позволяют пропагандисту добиваться высокой эффективности учебы, максимально использовать воспитательные возможности каждой темы.

Изучаемый курс «Совершенствование хозяйственного механизма» особенно актуален для начальников цехов, участков, мастеров, специалистов предприятия. Большую пользу приносят разбор проблемных ситуаций, практические задания, рефераты, которые готовят слушатели в течение учебного года. Теоретические положения подкрепляются конкретными примерами из жизни трудового коллектива. Подробно анализируются формы участия трудящихся в управлении производством, роль общественных организаций в повышении активности членов коллектива, высказываются полезные рекомендации по совершенствованию социалистического соревнования, поиску резервов, улучшению качества работы. Все предложения и замечания,

высказанные слушателями на занятиях, берутся на учет, внимательно изучаются и принимаются меры по их реализации. В частности, по предложению коммуниста Г. А. Мигальниковой был изготовлен и установлен станок для резки полуфабрикатов. Это позволило высвободить часть рабочих, повысить производительность труда на участке на 20 процентов. Внедрение внесенных слушателями и других предложений дает значительный экономический эффект. Все ИТР имеют личные творческие планы, участвуют в общественной работе.

Кавалер орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени А. А. Сычев награжден за пропагандистскую деятельность Памятной медалью ЦК КПСС.

Много умелых и опытных пропагандистов имеется среди руководителей среднего звена на ведущем предприятии Вологды — 23 Государственном подшипниковом заводе. Один из них, Виктор Николаевич Молчанов — начальник сепараторного цеха, пропагандист школы основ марксизма-ленинизма. Он пришел на завод в 1972 г. молодым специалистом. За эти годы зарекомендовал себя исполнительным, хорошо знающим свое дело работником, умелым организатором, человеком с широким кругом интересов. Здесь он нашел свое призвание, стал коммунистом.

Для руководителя производственные дела являются главными. Решает их Виктор Николаевич оперативно, поделовому. Много усилий, энергии, знаний он прилагает к решению вопросов повышения эффективности производства, его интенсификации, улучшения качества работы. И как результат — сепараторный цех успешно справляется с поставленными задачами.

Свою хозяйственную деятельность начальник цеха умело сочетает с работой пропагандиста.

— Наша главная цель, — говорит В. Н. Молчанов, — обеспечение выполнения государственного плана — преду-

смаатривает не только решение производственных вопросов, но и постоянную работу по сплочению и воспитанию коллектива. Поэтому партийное поручение быть пропагандистом я воспринял как логическое продолжение своих служебных обязанностей.

Каждое его занятие отличается продуманностью, целеустремленностью, умением заинтересовать слушателей. И стоят за этим часы упорного, серьезного, напряженного труда. Он придает большое значение практической направленности учебы, изучение теории ведет в тесной связи с жизнью, с конкретными задачами коллектива. И здесь в арсенале пропагандиста разнообразные формы и методы проведения занятий: работа с первоисточниками, подготовка рефератов, собеседования, встречи с передовиками производства.

Особое внимание пропагандист уделяет использованию метода практических заданий. На каждом занятии слушатели получают конкретные поручения по изучению организации труда в цехе, на участке, рабочем месте, изысканию резервов экономии материальных ресурсов, которые направлены на устранение «узких мест» производства, улучшение использования станков и оборудования, укрепление дисциплины труда. В ответ на решения ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС слушатели внесли предложение — бороться за присвоение звания «Цех образцового общественного порядка и дисциплины». Оно было поддержано всем коллективом. Серьезный разговор шел на специальном занятии по теме «Мой вклад в пятилетку».

Школа, которой руководит Виктор Николаевич, является базовой для пропагандистов Октябрьского района. Он охотно передает свой богатый опыт другим, особенно начинающим пропагандистам.

Партийные, советские, профсоюзные, комсомольские и хозяйственные органы области уделяют большое внимание улучшению экономического образования трудящихся в

свете требований XXVI съезда КПСС, усилению его практической направленности.

В соответствии с новой структурой и программами экономического образования в ходе учебы значительное место отводится пропаганде передового производственного опыта, участию слушателей в социалистическом соревновании, оказанию помощи в разработке личных социалистических обязательств и их реализации. Многие пропагандисты вносят посильный вклад во внедрение в производство бригадной формы организации и оплаты труда, достижений научно-технического прогресса.

Укреплению связи экономической учебы с жизнью во многом способствует то, что ее ведут, как правило, хозяйственные руководители, ИТР, специалисты сельского хозяйства, непосредственные организаторы производства. Они составляют 90 процентов всех пропагандистов этой системы. Многие из них стали мастерами пропагандистского труда. Среди них начальник цеха Вологодского льнокомбината Л. В. Ронжина, начальник отдела Вологодской швейной фабрики А. А. Ершова, главный механик Кичменгско-Городецкого леспромхоза Ю. А. Лобанов, директор Харовского лесозавода «Музлесдрев» Н. А. Зинченко, директора совхозов «Майский» Вологодского А. И. Киселев и «Организатор» Кирилловского районов Ю. А. Разумов, председатели колхозов им. Кирова Шекснинского и «Россия» Кирилловского районов В. П. Логинов и Е. П. Иванов.

Не везде, однако, марксистско-ленинское образование отвечает требованиям времени, не везде еще преодолен его отрыв от жизни. Разумеется, связь с практикой не означает упрощенчества, простого увеличения фактического, «иллюстративного» материала за счет теоретического содержания пропаганды. Нельзя, например, мириться с попытками подменить экономическую учебу обычным обсуждением текущих производственных вопросов. Партийные организации

стремятся к тому, чтобы во всех формах политического просвещения и экономического образования трудящиеся постоянно пополняли свои теоретические знания, приобретали умение применять их на практике.

В области ежегодно более 80 процентов пропагандистов участвуют в патриотическом движении «Пропагандист — пятилетке». В 1983 г. с их помощью около 100 тысяч слушателей разработали и экономически обосновали личные социалистические обязательства, личные счета экономии, планы повышения производительности труда. Знание вопросов экономики помогает нашим труженикам изыскивать пути повышения производительности труда, вызывает стремление увеличить свою трудовую отдачу, активнее участвовать в социалистическом соревновании. 40 процентов участников соревнования имеют почетное звание «Ударник коммунистического труда». Росту трудовой и общественной активности слушателей во многом способствует развитие общественно-политической практики, которой повсеместно партийные организации, пропагандисты уделяют самое пристальное внимание.

Партийные комитеты и парторганизации высоко ценят нелегкий, но очень нужный труд пропагандиста. Ежегодно значительная группа из них награждается почетными грамотами, им предоставляется возможность посетить памятные места нашей страны. Большое внимание уделяется проведению ставшего традиционным дня пропагандиста. Около 130 лучших пропагандистов награждены почетными Ленинскими грамотами и настольными медалями. Более половины из них — руководящие, инженерно-технические работники и специалисты сельского хозяйства.

В областной партийной организации получила распространение еще одна форма пропагандистской работы — выступления перед слушателями политколл руководящих партийных и советских работников. Только на первых занятиях 1983/84 учебного года по теме «Идеологическая

работа — дело всей партии, каждого коммуниста» участвовало более 1700 руководящих работников, в том числе секретари, члены бюро, другие ответственные работники обкома, горкомов и райкомов КПСС, председатели гор (рай) исполкомов и их заместители.

Трудно переоценить значение таких встреч. Слушатели получают ответы на интересующие их вопросы, а руководители — объективную и полезную информацию о деятельности трудовых коллективов, партийных организаций, советских, хозяйственных органов.

Выступления руководящих кадров перед трудящимися по актуальным проблемам хозяйственного и культурного строительства, внутренней и международной жизни являются неотъемлемой частью их повседневной деятельности. И это закономерно. Ведь у истоков замечательной традиции — вдохновенные, исполненные величайшей целеустремленности речи Владимира Ильича Ленина и его боевых соратников на собраниях и митингах в первые годы Советской власти.

Особенно большое значение Ленин придавал выступлениям руководящих работников с политическими докладами. «Личное воздействие и выступление на собраниях в политике страшно много значит. Без них нет политической деятельности...»<sup>1</sup>

В докладе члена Политбюро ЦК КПСС, секретаря ЦК КПСС К. У. Черненко на июньском (1983 г.) Пленуме отмечено, что «нельзя уходить от открытого разговора с людьми. Причем надо не только уметь разъяснять нашу политику, учить массы, но и уметь учиться у масс, что называется, заряжаться на массах. Это должно быть не только обязанностью, но и потребностью каждого руководителя»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 47, с. 54.

<sup>2</sup> Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 14—15 июня 1983 года, с. 64.

Обязанность партийных, хозяйственных руководителей, специалистов — не уклоняться от злободневных вопросов, правильно воспринимать критику, вести с массами прямой и откровенный партийный диалог, внимательно выслушивать советы, замечания и по-деловому отвечать на них.

Сужу по себе: сколько интересной и полезной информации получаешь во время бесед, выступлений на предприятиях, в колхозах, совхозах, перед творческой интеллигенцией! И речь здесь идет не только о производстве, да их, производственных дел, «в чистом виде» и не бывает. Все, что мы делаем, так или иначе связано с человеком, все — для человека. Значит, надо жить заботами людей, зорче вглядываться и глубже осознавать перспективы общего развития, чтобы не допускать просчетов, в сегодняшнем дне видеть контуры дня завтрашнего.

Опыт многих партийных организаций области свидетельствует о том, как благотворно сказывается привлечение руководителей и специалистов к воспитательной работе на росте трудовой и общественной активности людей, на укреплении связи политической агитации с практикой, с решением насущных задач хозяйственного и культурного строительства.

Вот почему, обязывая партийные организации систематически проводить такие встречи с трудящимися, обком, горкомы, райкомы партии ориентируют их на то, что целью подобных мероприятий должно быть воспитание людей в духе преданности идеалам коммунизма, советского патриотизма и дружбы народов, формирование марксистско-ленинского мировоззрения, глубокого понимания внутренней и внешней политики КПСС, мобилизации тружеников области на выполнение решений XXVI съезда партии, майского и ноябрьского (1982 г.), июньского (1983 г.) Пленумов ЦК КПСС. Добиваться, чтобы пропаганда была всегда правдивой и реалистичной, интересной и доходчивой, что-

бы убедительный, конкретный разговор о достигнутых успехах сочетался с серьезным анализом гроблем, выдвигаемых жизнью. И конечно, обязательное условие успеха этой работы — решение вопросов, касающихся улучшения организации труда и производства, бытового, торгового, медицинского, культурного обслуживания населения, реализация других предложений трудящихся.

Всякое дело требует контроля. Нельзя пускать на самотек и участие руководящих кадров в массово-политической деятельности. Практикой последних лет выработаны четкие организационные формы этой работы.

При партийных комитетах созданы группы докладчиков. В состав группы докладчиков обкома КПСС входят секретари, заведующие отделами и другие ответственные работники обкома и облисполкома, областного совета профсоюзов, руководители управлений и ведомств. По такому же принципу сформированы группы докладчиков горкомов и райкомов КПСС. Возглавляют их, как правило, первые секретари. Докладчики выступают в рабочих, колхозных, студенческих и других аудиториях. Они обязательно информируют слушателей о делах в области, городе, районе, о задачах, которые предстоит решить. После выступлений они отчитываются о проделанной работе в партийных комитетах, а те в свою очередь анализируют полученные вопросы и готовят материалы для ответов на них.

Эффективной формой привлечения руководителей и специалистов к политической работе стали информационно-пропагандистские группы, созданные при горкоммах, райкоммах партии и парткоммах крупных парторганизаций. Их в области более 120. Назначение групп — информировать тружеников по актуальным вопросам внешней и внутренней политики партии, о выполнении планов и социалистических обязательств, перспективах развития города, района, предприятия. В ходе информационных



конференций затрагивается широкий круг местных проблем.

Можно отметить хорошую работу таких групп в Великом Устюге и районе. Все девять групп возглавляют члены бюро горкома партии. Выступления здесь вызывают большой интерес. Обобщив и проанализировав характер вопросов, руководители информационно-пропагандистских групп добиваются через соответствующие организации устранения недостатков. В горкоме КПСС подводятся итоги работы, заслушиваются отчеты руководителей групп.

Более 25 тысяч инженерно-технических работников и специалистов народного хозяйства на предприятиях, в организациях, колхозах и совхозах области являются политинформаторами и агитаторами. Многие из них пользуются большим авторитетом у трудящихся, стали настоящими воспитателями в своих коллективах. Сошлюсь на некоторые примеры.

Каждый труженик Вологодского электромеханического завода хорошо знает Леонида Ивановича Бугрова. К нему все относятся с уважением, к мнению его прислушиваются. И не только потому, что он директор завода. Бугров тесно связан с людьми — идет к ним с партийным словом организатора, воспитателя, политинформатора. В этом одно из слагаемых его авторитета. В своих беседах он освещает важные политические проблемы, задачи общегосударственного значения в конкретном преломлении их на практике, знакомит коллектив с тем, какие будут приняты меры по дальнейшему росту производительности труда на предприятии, повышению качества работы. Применительно к Л. И. Бугрову с полным основанием можно утверждать, что личный пример руководителя, творческое отношение к делу в значительной мере способствуют успешному решению как хозяйственных, так и воспитательных задач.

Опыт работы многих политинформаторов показывает, что их встречи с трудящимися способствуют сплочению коллектива, повышению его трудовой активности.

Хороший личный пример участия в массово-политической работе показывает председатель колхоза «1 Мая» Кичменгско-Городецкого района Николай Николаевич Алексеевский. Он всегда в курсе событий в стране и за рубежом, тесно связывает свои выступления с задачами сегодняшнего дня колхоза, на конкретных примерах показывает, как труженики села выполняют решения партии и правительства по дальнейшему преобразованию Нечерноземья. Встречи с колхозниками в бригадах и на фермах дают ему богатый материал для размышлений, помогают лучше узнать нужды и запросы животноводов и хлеборобов, в полной мере использовать возможности создания им условий для производительной работы и культурного отдыха.

Много времени уделяет председатель воспитанию молодежи, делает все возможное для того, чтобы труд и жизнь на селе приносили ей удовлетворение. В колхозе работает более 100 комсомольцев. Как правило, это недавние школьники. Н. Н. Алексеевский не раз в течение учебного года встречается со старшеклассниками школы, рассказывает им о нужных хозяйству профессиях, о льготах, предоставляемых молодежи. Такие встречи дают положительные результаты. Ежегодно до пятнадцати выпускников школы остаются в родном колхозе.

Неотъемлемой частью общественно-политической жизни области стали единые политдни с участием руководящих кадров, инженерно-технических работников, специалистов народного хозяйства. Они помогают более планомерно и последовательно вести пропаганду решений партии и правительства, направлять активность трудящихся на выполнение планов социально-экономического развития.

Обком КПСС разрабатывает примерную тематику политдней с учетом конкретных задач, которые решают областная партийная организация и трудовые коллективы, и направляет ее в горкомы и райкомы КПСС. Политдни проведены, например, по таким темам, как «Программа преобразования Нечерноземья — в действии», «Продовольственная программа — дело всех и каждого», «Развитие промышленности в одиннадцатой пятилетке», «Борьба за мир и всеобщую безопасность — главная задача современности» и другие.

В каждом политдне принимают участие до 6—7 тысяч руководителей и специалистов всех рангов. С проведением политдней расширилась и география выступлений. Если раньше они были в основном в крупных цехах, на центральных усадьбах колхозов, совхозов, то сейчас мы стремимся дойти до мелких предприятий, бригад, участков, ферм, мастерских, отдаленных населенных пунктов.

Политдень дисциплинирует руководящие и инженерно-технические кадры, поднимает их ответственность за выполнение общественного долга. Необходимость личного участия руководителей и специалистов в политднях требует от них тщательной подготовки к выступлениям, более глубокого изучения положения дел в подведомственных им организациях, аргументированного ответа на вопросы, заставляет конкретно обсуждать задачи коллектива, не бояться затрагивать острые вопросы. Люди, чувствуя откровенность, доверительность разговора, не остаются равнодушными. Происходит живой обмен мнениями. Многие вопросы решаются непосредственно на месте.

Партийные комитеты проводят большую подготовительную работу к каждому политдню, осуществляют строгий контроль за выполнением намеченного. Докладчики, лекторы отчитываются о сделанном, анализируют заданные слушателями вопросы, предложения и критические заме-

чания, затем их обобщают партийные комитеты. По наиболее важным предложениям и замечаниям трудящихся принимаются соответствующие постановления. На очередном политдне трудящиеся информируются о том, что сделано по их пожеланиям и предложениям. Надо ли говорить о том, как поднимает это настроение людей.

Партийные организации области стараются вовлечь в эту работу всех руководителей, широкий круг специалистов, используют единые политдни как действенное средство повышения сознательности и активности масс.

В последнее время получили распространение беседы с определенными группами рабочих. Речь на них идет о производстве, о том, как обстоят дела в семье, как учатся или трудятся дети. Это сближает руководителей и подчиненных, помогает им в работе.

Своеобразной формой привлечения руководителей и специалистов к организации воспитательной работы становятся идеологические планерки. Они проводятся, как правило, один раз в месяц директорами предприятий совместно с секретарями партийных организаций, председателями профкомов, секретарями комсомольских организаций. На них присутствуют начальники цехов, отделов, служб, руководители общественных организаций. Здесь рассматриваются вопросы массово-политической работы, развития творческой активности трудящихся, внедрения передовых починов и методов труда, состояния трудовой дисциплины, учебы членов коллектива, работы по месту жительства. Аналогичные планерки проходят и в низовых производственных подразделениях. Разумеется, они проводятся в нерабочее время.

Идеологические планерки весьма результативны. Руководители предприятий и организаций издают приказы, в которых намечаются мероприятия, указываются ответственные за реализацию замечаний и предложений, высказанных на них. Приказы обязательны для всех служб. О

выполнении их докладывают на следующем совещании начальники цехов, отделов.

Эффективно используют идеологические планерки партийная организация и администрация Вологодского вагоноремонтного завода имени М. И. Калинина. Здесь установлен единый день и час их проведения. На планерках доводятся до сведения решения и постановления вышестоящих партийных, советских и хозяйственных органов, а также парткома и администрации завода, заслушиваются отчеты и сообщения приглашенных по таким, например, вопросам, как состояние трудовой дисциплины, участие мастеров в воспитательной работе, организация соревнования «Работать без отстающих». Идеологические планерки позволяют руководящим и инженерно-техническим работникам завода с большей отдачей проводить воспитательную работу в коллективах, умело сочетать ее с хозяйственной деятельностью.

Почти во всех городах и районах стали традиционными творческие отчеты трудовых коллективов перед населением. Такой отчет, как правило, проводится в Доме культуры или другом общественном месте, начинается с рассказа руководителя предприятия или учреждения, председателя колхоза о работе коллектива за определенный период. Рассказ этот — о достигнутых успехах, о лучших людях, о задачах, которые предстоит решить. Здесь же развернуты выставки технического творчества, самодеятельных художников, фотографов, экспонируются образцы производимой продукции. В наглядной агитации отражаются все стороны жизни данного коллектива. Завершается отчет концертом участников художественной самодеятельности. Творческие отчеты трудовых коллективов в последние годы посвящались XXVI съезду КПСС, 60-летию образования СССР, посвящаются они и 40-летию победы советского народа в Великой Отечественной войне.

В области ежемесячно проходит день животновода. Эта форма массово-политической работы с тружениками ферм завоевала большую популярность. В этот день руководители и специалисты колхозов и совхозов, партийный, советский, профсоюзный, комсомольский актив, идеологические работники проводят в красных уголках ферм, в клубах и Домах культуры совещания с животноводами, на которых подводятся итоги их труда за определенный период с обстоятельным анализом состояния дел в отрасли, отмечаются передовики соревнования, ставятся очередные задачи по увеличению производства продукции и улучшению ее качества. Идеологический актив выступает с беседами, политинформациями, лекциями и докладами. Зоотехники и ветеринары дают советы по уходу за животными, по другим вопросам.

К этим дням приурочивается выезд на фермы и комплексы работников бытового и медицинского обслуживания, культучреждений, автолавок. Организуется торговля, ведется прием заказов на пошив одежды, ремонт изделий. Медицинские работники проводят профилактический осмотр животноводов, участники художественной самодеятельности, члены агитбригад выступают с концертами.

В помощь непосредственным организаторам дней животновода в колхозы и совхозы выезжают специалисты районных сельскохозяйственных служб, работники горкомов и райкомов КПСС, райисполкомов, представители шефствующих коллективов.

В областной, городских, районных газетах в этот день даются портреты передовиков, публикуются очерки и зарисовки о лучших животноводах и специалистах, статьи об опыте работы правофланговых соревнования. Регулярно ведутся передачи областного радио «День животновода». Перед микрофоном выступают ответственные работники обкома партии и облисполкома, ученые, руководители, специалисты, животноводы передовых хозяйств и ферм.

Во многих хозяйствах организовано коллективное прослушивание передач. А вечером этого же дня областное радио транслирует концерты по заявкам животноводов.

Организаторскую и политическую работу с доярками, телятницами, скотниками партийные организации ведут повседневно. Однако дни животноводства — это такая форма массово-политической работы, которая, по нашему мнению, в наибольшей мере соответствует задачам дальнейшего совершенствования социалистического соревнования работников этой ведущей отрасли сельского хозяйства области.

Партийные организации, руководящие и инженерно-технические работники, специалисты в своей работе особое внимание обращают на воспитание молодых рабочих и колхозников, формирование у них высокой политической сознательности и трудовой активности, добиваются, чтобы юноши и девушки настойчиво овладевали профессией, перенимали и развивали лучшие традиции своих коллективов, гордились принадлежностью к рабочему классу.

На июньском (1983 г.) Пленуме Центрального Комитета КПСС, на встрече в ЦК КПСС с ветеранами партии, в выступлении на ней товарища Ю. В. Андропова говорилось о необходимости уделять больше внимания молодежи, неустанно заботиться о формировании трудолюбивого, физически и нравственно здорового подрастающего поколения. Обком партии требует от партийных и комсомольских комитетов, руководителей и специалистов, чтобы они более предметно, целеустремленно занимались воспитанием молодежи.

Систематическая работа по воспитанию достойной смены, несомненно, приносит свои плоды. В целом у нас молодежь хорошая, она умеет и любит трудиться, отзывчива на большие патриотические дела.

В сфере материального производства и обслуживания трудящихся области работает свыше 200 тысяч юношей и девушек. В патриотическом движении «Одиннадцатой пя-

тилетке — ударный труд, знание, инициативу и творчество молодых» участвует 175 тысяч человек. Более 5 тысяч молодых рабочих наметили рубежи по выполнению пятилетних заданий к 115-й годовщине со дня рождения В. И. Ленина.

В формировании у молодого поколения любви к труду, правильного понимания его роли в обществе особое место принадлежит трудовому коллективу. И это оправданно. Общеизвестно ведь, что для каждого из нас коллектив, в котором мы работаем, — это своего рода и дом, и семья, и школа.

Ежегодно в трудовые коллективы области вливается более 20 тысяч молодых людей. Но вчерашний выпускник профессионально-технического училища или школы требует к себе пристального внимания. Успешно ли начнет каждый из них свою трудовую биографию, как сложатся их судьбы, жизнь на производстве, полюбят ли они свою профессию, проникнутся ли гордостью за свое предприятие, свой коллектив — все это в огромной мере зависит от чуткости, внимания, заботы старших товарищей по труду.

Ведущую роль в решении этих задач мы отводим наставничеству, которое стало одним из важных средств комплексного подхода к воспитанию, характерной чертой социалистического образа жизни. Возникнув как шефство над новичками, оно из года в год ширилось, совершенствовалось и сейчас имеет ряд принципиальных отличий от шефской работы прежних лет.

В деятельности наставника воспитательная работа стала теперь занимать такое же важное место, как и передача производственных навыков. Это превращает наставничество в действительную комплексную форму не только профессиональной подготовки, но и идейно-политического, нравственного воспитания молодежи. Расширилась и сфера влияния наставника на подшефных. Наставник сегодня активно способствует решению важной задачи — объеди-



нению воспитательных усилий трудового коллектива, общестственности, семьи.

Немало душевного тепла отдает своим ученикам бригадир плиточников ПМК-1195 треста «Вологдасельстрой» Зоя Арсеньевна Мясникова. Многим молодым работницам она дала путевку в жизнь, привила любовь к своей профессии, и каждая прошедшая ее школу запомнила принципиальность, доброту и мастерство, прониклась чувством ответственности за свой труд, за порученное дело.

Для наставника важно знать о подопечном все: особенности характера, интересы и наклонности. Многие молодые рабочие благодарны бригадиру за заботу и внимание, за то, что она научила их быть требовательными к себе. Хорошо усвоила уроки своей наставницы Люба Кулик. Однажды Люба выполнила работу плохо. Зоя Арсеньевна не стала ее отчитывать, лишь сказала:

— Раз не сумела сделать как следует, придется ребят попросить переделать.

Люба покраснела и ответила:

— Не надо. Я сама все исправлю.

И исправила. Больше ничего подобного девушкa уже не допускала.

С искренним уважением говорят в совхозе «Лесные поляны» Усть-Кубинского района о коммунисте Николае Николаевиче Крюкове. Заслуга его не только в том, что он самоотверженно трудится. Немало молодых людей, которым он передал секреты своего профессионального мастерства, свой жизненный опыт. На заготовке кормов ему было поручено руководить комсомольско-молодежным звеном. Своим отношением к делу, личным примером он обеспечил четкую, слаженную работу молодых механизаторов на дальних покосах. Звено почти вдвое перевыполнило задание по заготовке высококачественного сена.

В рядах наставников области более 16 тысяч человек. В большинстве своем это кадровые рабочие, в совершенст-

ве владеющие профессиональными навыками и обладающие богатым жизненным опытом, мастера, бригадиры, инженерно-технические работники, специалисты сельского хозяйства. Их имена пользуются заслуженным авторитетом. Это помощник мастера Вологодского льнокомбината Герой Социалистического Труда М. А. Обнорская, бригадир маляров треста «Череповецметаллургстрой» Г. И. Слесарева, капитан Сухонского речного пароходства А. В. Мизгирев, инженер-механик Вологодского хлебокомбината Г. Н. Подхомутов, бригадир слесарей производственного объединения «Аммофос» В. В. Торопов и другие. Можно было бы привести десятки, сотни примеров, когда люди не по приказу, а по велению сердца, по гражданскому долгу отдают свои знания, опыт, житейскую мудрость, воспитывают молодую рабочую смену.

Работать с молодежью непросто. Здесь нужен особый подход к каждому юноше и девушке, который требует определенных знаний и навыков. Большую помощь в этом оказывают созданные в производственных коллективах советы наставников. Свою деятельность они строят в тесном контакте с профсоюзными и комсомольскими комитетами, в соответствии с перспективными комплексными планами идеологической работы парткомов. Утверждены положения о советах наставников и положения о наставничестве.

Аналогичные советы действуют при ряде горкомов, райкомов КПСС. Они координируют организацию наставничества, обсуждают актуальные вопросы воспитания молодых рабочих, рассматривают методические рекомендации, заслушивают сообщения о работе советов предприятий и организаций, проводят с наставниками семинары. Вошло в практику проведение городских и районных слетов наставников.

При организации воспитательной работы в трудовых коллективах не упускается из поля зрения молодежь, проживающая в общежитиях.

У нас более 300 рабочих общежитий, в которых живет 42 тысячи человек. За последние годы сделано немало по строительству и благоустройству молодежных общежитий, созданию хороших условий для быта, отдыха и идейно-воспитательной работы проживающих в них. Руководители и специалисты многих предприятий и организаций, особенно Вологды, Череповца, Великого Устюга, постоянно бывают в общежитиях, ведут там разностороннюю массово-политическую работу, непосредственно на месте решают вопросы, волнующие молодежь. Входят в практику дни общежитий.

Серьезную заботу мы проявляем о военно-патриотическом воспитании молодежи и подготовке ее к службе в Советской Армии. Увлеченно, заинтересованно работают в этом направлении ветераны Октябрьской революции, гражданской и Великой Отечественной войн.

Областной комитет партии и облисполком учредили переходящее Красное знамя за лучшую постановку этой работы, которое вручается по итогам года городам и районам области. Развернувшееся соревнование принесло заметные перемены к лучшему. В 1983 г. области вручено переходящее Красное знамя ордена Ленина Ленинградского военного округа.

Важным условием успешного решения воспитательных задач является изучение запросов и интересов различных категорий трудящихся, общественного мнения. Одним из живительных каналов связи с массами являются письма, предложения и замечания трудящихся по вопросам производственной и общественной жизни.

Центральный Комитет КПСС требует от каждого партийного, советского, хозяйственного работника, каждого руководителя предприятия и учреждения ответственного, подлинно партийного отношения к письмам и предложениям трудящихся, рассматривать эту работу как свой долг перед народом, перед партией.

Партийные органы области постоянно совершенствуют стиль и методы работы с письмами и заявлениями трудящихся, широко используют их при решении социально-экономических задач. За каждым обращением, за каждой жалобой работники партийного, советского аппарата, хозяйственные руководители стремятся видеть живого человека, за отдельными фактами — жизненные проблемы, прилагают все усилия к тому, чтобы они получили правильное и своевременное разрешение. Все чаще те или иные органы, рассматривающие письма и заявления граждан, от частных случаев выходят на серьезные обобщения, делают для себя надлежащие выводы. Думается, что в этом и заключается суть данного участка партийной работы.

Руководители и специалисты всех уровней регулярно отчитываются перед коллективами предприятий, колхозов и совхозов и их подразделений. Вошли в практику вечера вопросов и ответов, беседы за «круглым столом», дни открытого письма, коллективные разборы наиболее важных предложений на рабочих собраниях, сходах сельских жителей. С учетом мнений и пожеланий трудящихся решаются многие вопросы повышения эффективности производства, улучшения условий труда и быта, нравственного климата в коллективах, совершенствования всех видов обслуживания.

В городах и районах, на предприятиях и в организациях графики приема трудящихся составлены так, чтобы они могли обратиться с вопросами в удобное для них время. Оборудованы специальные помещения, организовано дежурство ответственных работников. Налажены учет и регистрация обращений трудящихся, контроль за выполнением принятых по ним решений.

Нередко руководители принимают трудящихся не только на предприятиях, в учреждениях, организациях, но и по месту их жительства. Это позволяет налаживать более живую связь руководителей с членами трудовых кол-

лективов, успешнее решать вопросы воспитания и быта людей.

В апреле 1983 г. пленум обкома КПСС рассмотрел вопрос о задачах по дальнейшему совершенствованию организаторской и политической деятельности партийных комитетов и организаций, усилению их связи с массами, улучшению работы с письмами и заявлениями трудящихся в свете требований XXVI съезда партии, ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС. Областной комитет партии определил дополнительные меры по поднятию уровня всей работы с письмами и личного приема граждан, закреплению положительного опыта, устранению недостатков и причин, порождающих жалобы. Партийные организации повысили персональную ответственность должностных лиц за правильную организацию этого дела.

**«Формировать, возвышать духовные потребности человека, активно влиять на идейно-политический и нравственный облик личности — важнейшая миссия социалистической культуры»<sup>1</sup>** — этим указанием июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС руководствуются партийные комитеты в работе с творческой интеллигенцией.

Основная задача, которую ставит обком КПСС перед творческими организациями, — дальнейшее укрепление связи с жизнью, яркое отображение советской действительности, активное влияние на духовное обогащение масс. Через свое творчество художественная интеллигенция оказывает действительное влияние на воспитание людей.

Надо отдать должное нашим профессиональным творческим коллективам областного драматического театра, театра юного зрителя и театра кукол, областной филармонии, которые ведут большую работу по нравственному воспитанию трудящихся, в том числе и на селе. Из более чем

---

<sup>1</sup> Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 14—15 июня 1983 года, с. 47.

пяти тысяч спектаклей и концертов, даваемых ежегодно, около двух тысяч проходят на сельской сцене.

Крепнут связи творческих организаций с населением, проводятся отчеты мастеров сцены, художников, писателей и поэтов перед производственными коллективами. Регулярно проводятся выставки работ художников, организуются командировки писателей, художников на всесоюзные и областные ударные стройки, на предприятия, в колхозы и совхозы.

Найдены интересные формы сотрудничества деятелей культуры и искусства с трудовыми коллективами.

Давняя дружба объединяет наших художников с череповецкими металлургами. Творческие бригады художников создали живописные полотна, ярко показывающие трудовой ритм завода, образы человека труда, нашего современника.

Все большее развитие получают договоры о творческом содружестве, эстафеты «Союз серпа и молота». На договорной творческой основе работают Вологодский ордена «Знак Почета» областной драматический театр и 23 Государственный подшипниковый завод, театр юного зрителя и Вологодский оптико-механический завод, областная филармония и трест «Вологдасельстрой», областная писательская организация и колхоз «Коминтерн» Кирилловского района. В соответствии с творческим договором в Доме культуры птицефабрики «Вологодская» и Грязовецком районном Доме культуры открыты филиалы областного драматического театра. Птицеводы этой фабрики и жители Грязовца становятся первыми зрителями всех новых спектаклей, а самодеятельные артисты из Грязовца имеют возможность показать свою работу зрителям на сцене областного театра и в любое время получить нужную профессиональную консультацию. Творческие контакты установились между коллективом ТЮЗа и жителями Бабаевского района. Хорошо помогают своим сель-

ским подшефным коллективы череповецких Дворцов культуры строителей и металлургов, Череповецкого и Вологодского городских Домов культуры.

Практика показала, что новая форма содружества творческих и производственных коллективов — дело нужное и полезное. Встречи с рабочими и колхозниками, ИТР и специалистами села, молодежью, обсуждение в их среде спектаклей, картин, книг, беседы о злободневных проблемах производственной и общественной жизни дают возможность артистам, художникам, писателям глубже познавать действительность, совершенствовать свое искусство. С другой стороны, плодотворная дружба с мастерами культуры и искусства обогащает трудящихся, способствует их культурному и идейному росту, формированию у людей здоровых эстетических вкусов.

Стало у нас уже традицией проведение в районах ежегодных декад искусств, в которых наряду с лучшими профессиональными силами принимают участие и ведущие любительские коллективы, а также областная картинная галерея, музыкальные училища, областные отделения союзов художников и писателей.

Широкой известностью в стране пользуется Вологодская писательская организация. Книги В. Белова, А. Романова, О. Фокиной, А. Петухова, И. Полуянова и других писателей-вологжан горячо любимы в народе. Они с большим уважением рисуют человека труда, ставят важнейшие морально-этические и социальные проблемы. Наши писатели являются активными авторами сборников очерков «От земли», посвященных практическому претворению в жизнь решений партии и правительства о дальнейшем развитии сельского хозяйства Нечерноземной зоны РСФСР, дающих анализ социальных и нравственно-психологических явлений, происходящих в современной деревне. При содействии партийных комитетов регулярно проводятся дни поэзии в Никольске, Белозерске, Тотеме,

посвященные памяти поэтов-земляков: А. Япина, С. Орлова, Н. Рубцова.

За последнее время возникли дружеские контакты работников культуры, литературы и искусства Москвы с производственными коллективами нашей области.

Так, над Череповецким металлургическим заводом шефство взяла Государственная Третьяковская галерея.

Подписан договор о творческом сотрудничестве рабочей комиссии «Человек труда в современной прозе» при Московской писательской организации, редакции журнала «Наш современник» и издательства «Советский писатель» с коллективом Всесоюзного объединения «Череповецметаллургиястрой» на строительстве домны № 5 Череповецкого металлургического завода, которую строители любовно называли «Северяпкой».

В договоре, в частности, предусмотрено, что журнал «Наш современник» организует на строительстве домны специальный пост. Московская писательская организация обеспечит журнал и другие издания публикациями очерковых и художественных произведений о строительстве домны и его участниках, совместно со Всесоюзным бюро пропаганды литературы будет проводить выступления писателей в трудовых коллективах стройки и силами ведущих прозаиков подготовит книгу рассказов и очерков о строителях Череповца. Издательство «Советский писатель» после пуска домны выпустит эту книгу.

Многие партийные организации умело используют в работе с людьми большие возможности учреждений культуры. В настоящее время в области имеется 1168 Домов культуры и клубов, более 1500 библиотек, свыше 1400 киноустановок. В кружках и коллективах художественной самодеятельности занимается свыше 70 тысяч человек. 77 любительских коллективов носят почетное звание «народный». В арсенале современного клуба богатейшее разнообразие форм работы. Традиционными стали вечера



чествования передовиков производства, вечера-портреты, праздники труда и песни, отчеты о работе клубов перед населением, дни культуры на ферме, праздники первой борозды и т. д. В области работают 184 централизованные клубные системы. Завершена централизация библиотечного дела. Объединение творческих усилий клубных и библиотечных работников, привлечение широкого круга общественности, руководство работой общественных советов по культуре со стороны партийных и советских органов позволили повысить уровень работы многих учреждений культуры.

## ОРГАНИЗАТОРЫ ПРОИЗВОДСТВА И РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ТРУДЯЩИХСЯ

По мере того как наше общество поднимается по ступеням социального прогресса, масштабнее и сложнее становятся задачи, возрастает значение трудовой активности и инициативы масс. «...Чем глубже преобразование, которое мы хотим произвести,— писал В. И. Ленин,— тем больше надо поднять интерес к нему и сознательное отношение, убедить в этой необходимости новые и новые миллионы и десятки миллионов»<sup>1</sup>. Об этом ленинском высказывании напомнил Ю. В. Андропов на ноябрьском (1982 г.) Пленуме ЦК КПСС. Он подчеркнул, что сегодня важнейшая задача партийных комитетов, советских, профсоюзных и комсомольских органов — поднять активность самих трудящихся масс<sup>2</sup>.

Как этого добиться, от чего зависит желание человека работать лучше, производительнее?

Прежде всего, наверное, от той цели, которую он преследует. Именно она определяет его жизненную позицию, отношение к делу. Если человек понимает значимость своего труда, рассматривает его как служение общественному долгу, он не может просто отбывать время на работе, а стремится привнести в труд творческое начало, повысить его отдачу, увлечь личным примером других. Такое

<sup>1</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 42, с. 140.

<sup>2</sup> См.: Андропов Ю. В. Избранные речи и статьи. 2-е изд. М., 1983, с. 218.

отношение к делу характерно для многих передовиков и новаторов производства. Их пример — убедительное свидетельство того, что только труд возвышает человека, дает прекрасные результаты, если он становится жизненной потребностью. В этом прежде всего проявляется гражданская зрелость человека, его преданность коммунистическим идеалам.

Вот почему так важно всемерно поднимать авторитет труда, понимание каждым советским человеком его созидательной силы и общественной значимости, делать труд более содержательным, поднимать техническую вооруженность. Именно такой труд позволяет людям полнее и лучше проявить свои способности, энтузиазм и подлинную доблесть.

На июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС указывалось на огромную важность воспитания у каждого человека органической потребности в добросовестном, высокопроизводительном труде, ясного сознания необходимости работы на общее благо. Ведь именно в процессе труда человек проявляет свои лучшие способности, закаляет волю, развивает творческие силы, утверждает себя как гражданина, активный строитель коммунизма. Честное, сознательное отношение к труду — первооснова социалистического образа жизни.

Особый спрос за это с руководящих и инженерно-технических работников. Развивая их творческую активность, важно прививать каждому специалисту чувство нового, умение видеть перспективу, брать на себя ответственность за решение коренных проблем производства. Именно тот приносит максимум пользы делу, кто инициативен, не ждет указаний сверху, а смело и квалифицированно решает поставленные перед ним задачи.

Глубокая партийность, основательное знание экономики, забота о государственных интересах являются характерным для многих специалистов народного хозяйства

области. Они настойчиво добиваются того, чтобы зашпте- рированное, творческое отношение к порученному делу было присуще каждому труженику, на каком бы участке он ни работал. Ибо без этого невозможно решить ключе- вую задачу в сфере экономической — кардинальное повы- шение производительности труда.

Около трех десятков лет на Череповецком металлур- гическом заводе работает мастер доменного цеха Алек- сандр Ильич Гуторов. Начинал свой трудовой путь под- собником при доменной печи. Присматриваясь к людям, убедился: шести оконченных классов для работы мало. Человеком семейным, на тридцать первом году, он решил догонять время, отнятое войной. Пошел в седьмой класс вечерней школы, потом, без отрыва от работы, — в метал- лургический техникум. Работать стало интереснее. Темой своего дипломного проекта молодой бригадир комсомоль- ской бригады горновых взял вопрос нужный: освоение проектной мощности доменной печи № 3. В то время это был самый мощный в стране чугуноплавильный агрегат. Впервые в отечественной металлургии здесь применили все лучшее, что было в доменном производстве. благода- ря техническому прогрессу и усовершенствованиям, авто- рами которых выступили сами рабочие, печь стала рекор- дисткой в отрасли и по использованию полезного объема агрегата, и по годовому производству металла. Среди цен- ных предложений, внедренных в практику, были и задум- ки Гуторова. Вместе с мастером Н. Лавровым, старшим горновым Б. Аверьяновым, горновым А. Мокиным и дру- гими металлургами он упорно работал над смелым экс- периментом — выпуском чугуна через две летки на один литейный двор. Не вдаваясь в технические подробности, можно сказать, что, в сущности, это было принципиально новое слово технологии выпуска чугуна. Вскоре третья домна стала давать металла больше, чем две соседние печи. Вклад Гуторова в летопись трудовой славы Север-

ной Магнитки Родина по праву отметила Золотой Звездой Героя Социалистического Труда.

К этому времени он был уже коммунистом. Общительный по натуре, интересный собеседник, он гордился своим первым партийным поручением политинформатора.

— Общественная работа меня как-то завораживала, — вспоминает теперь Александр Ильич. — Каждую беседу с ребятами так старался построить, чтобы она след оставляла в душах, а потом — обязательно в работе бригады. Ведь наш молодой завод был в первые годы нерепutableльным предприятием. И мы, коммунисты, в первую очередь стремились к тому, чтобы побыстрее он «встал на ноги». Старались примером, рационализаторской работой увлечь людей. В нашем деле не только крепкие мускулы нужны, а умение рассчитать, предвидеть, когда плавка только начинается, как пойдет чугун. Сырье, на котором работают печи, и технология у нас одинаковые, а, глядишь, одна бригада почти вдвое нормы перевыполняет, а другая только-только в план укладывается. Почему? Да потому, что один коллектив опыт делает общим достоянием, а в другом каждый работает сам по себе. Работает честно, но без особого творчества.

И главная задача передовика, агитатора, по мнению Гуторова, — разжечь огонек соперничества, хорошего рабочего состязания. Обратит внимание на успехи товарища, подсказать... Он глубоко уверен в том, что самый убедительный вид агитации — агитация делом. Пример всегда воодушевляет людей.

Социалистическое соревнование Гуторов (как и все его товарищи по труду) рассматривает как характерную примету нашего, советского образа жизни.

— Во многих странах пришлось побывать, — рассказывает Александр Ильич. — Помню, в Японии наша профсоюзная делегация увидела действительно много интерес-

ного и поучительного. Но вот когда мы говорили о том, как дома соревнуемся за эффективный труд, причем не ради большой зарплаты и премии, а ради родной страны, японцы слушали внимательно, но чувствовал я, что сути они так и не поняли. Другими мерками жизнь меряют. Зачем стараться больше, чем тебе положено? Ведь вся прибыль все равно идет хозяину, фирме, концерну. У нас — другое дело. Каждый знает: чем лучше поработаем сегодня, тем лучше будем жить завтра.

Коллектив третьей домны, где трудится Гуторов, выступил одним из инициаторов заводского соревнования в честь XXVI съезда КПСС, взял повышенные обязательства и дополнительно к заданию дал 14 тысяч тонн металла. Успех всегда окрыляет. А этот, можно сказать, был запланированным. В нем соединились воедино многие десятки слагаемых: от занятий в школе экономического всеобуча до самых тесных связей со смежниками.

Около 200 лекторов выступают на заводе перед рабочими, руководителями, ИТР по проблемам научно-технического прогресса, ведут лекторий по вопросам совершенствования хозяйственного механизма. Гуторов — один из участников этой работы. И смысл ее он видит в том, чтобы люди, ознакомившись с новым опытом, не держали его при себе, а внедряли в своих коллективах.

— Сейчас ведь нельзя, — говорит Александр Ильич, — рассуждать так: ты сработал хорошо, значит, ты и лучше всех. Если рядом с тобой кто-то работает не в полную силу, что-то просто не получается, не может душа коммуниста быть в покое. Ведь какой удивительной нравственной силы мы выдвинули лозунг: «Ни одного отстающего рядом!» Это значит, не бойся взять ношу потяжелее. Нужно — пойдя в отстающий коллектив. Нужно — помощи и делом, и словом соседу.

Это чувство очень понятно Гуторову. Вот почему: просили перейти в отстающую бригаду — переходил. Поручили

чали вести школу передового опыта — вел. Нужно не пожалеть времени для профессиональной ориентации школьников — не жалеет. Надо стать наставником молодых — стал им, причем одним из лучших на заводе, в совершенстве овладел особым даром рабочей педагогики. Его часто видят в кругу молодежи, в подшефной школе, на пионерском сборе. За годы своей работы он воспитал более двадцати мастеров огненной профессии. Разные судьбы, разные характеры, разный подход... Одному нужно вселить веру в себя, с другого спросить построже. Индивидуальный подход помогает ему найти единственно верную струнку в душе каждого подопечного.

Наряду с пропагандой труда, истории и традиций завода, беседами на воспитательные темы ветеран видит свою задачу и в том, чтобы пропагандировать идеи и политику мира. Александр Ильич ежегодно проявляет инициативу по сбору средств в Фонд мира, организуя на это коллектив своей бригады и всего цеха. Как активный пропагандист миролюбивой внешней политики КПСС и Советского государства, Гуторов в числе первых в области награжден медалью «Борец за мир», избран членом президиума областного комитета защиты мира.

Таков он, Александр Гуторов, коммунист, организатор производства, поватор, общественник, воспитатель, один из правофланговых череповецких металлургов.

Областная организация общества «Знание» учредила приз имени Героя Социалистического Труда А. И. Гуторова. Так отмечены его заслуги в труде, общественной деятельности. Приз присуждается раз в год трем лучшим лекторам области, активно участвующим в пропаганде научно-технического прогресса и формировании активной жизненной позиции трудящихся.

Можно привести немало примеров из практики работы хозяйственных руководителей и специалистов области, когда принимаемые ими решения, их предприимчивость

приводят к эффективным экономическим и важным морально-политическим последствиям.

Несколько лет назад один из директоров леспромхозов объединения «Вологдалеспром» тщательно изучил проблему освоения лесных труднодоступных массивов путем создания запаса древесины в хлыстах на промежуточных складах у проезжих дорог. Найденное решение он проверил со специалистами и рабочими. Внедрение новой технологии привело к коренной ломке старых представлений и обеспечило взамен сезонной круглогодичную заготовку древесины. Такое решение проблемы для нас имело огромное значение. Обком КПСС и объединение «Вологдалеспром» активно поддержали это начинание, которое было распространено во всех леспромхозах области.

Партийные организации стремятся к тому, чтобы чувство нового, передового стало неотъемлемой чертой каждого руководителя и инженерно-технического работника. Но ведь и новое можно видеть по-разному. Возьмем, к примеру, такую сторону хозяйственной деятельности, как внедрение прогрессивных, технически обоснованных норм выработки. В практике нередки случаи, когда новые нормы механически переносятся с одного предприятия на другое. В результате в коллективе складывается такой климат, что приходится возвращаться к старым нормам.

Другое дело, когда руководитель предприятия, опираясь на специалистов, общественные организации, детально изучит положение дел, учтет особенности своего предприятия и лишь после этого примет решение. На 23 Государственном подшипниковом заводе безболезненно прошла коренная ломка старой системы оплаты труда. Сейчас здесь внедрена прогрессивная форма Волжского автозавода. Все дело в том, что к внедрению новых систем оплаты на этом предприятии были широко привлечены ИТР и рабочие.

Настоящий специалист — человек смелой новаторской



мысли. Ему присуще такое качество, как стремление к активному творческому поиску.

Сошлюсь на опыт объединения «Соколубумпром». Головное предприятие — Сокольский целлюлозно-бумажный комбинат — хоть и самое крупное в объединении, но оборудование здесь устарело. Тем не менее объемы производства продукции нарастают из года в год. Одним из главных резервов стало совершенствование техники и технологии на базе того нового, что зародилось на родственных предприятиях отрасли.

Вкус к поиску прививает служба научно-технической информации. Начинается это так. Раз в месяц тринадцать ведущих специалистов — они назначены референтами — в строго определенный день и час приходят в техническую библиотеку. К встрече их все подготовлено: литература разложена по отраслям, выделены особо важные новинки. Отобрав то, что заслуживает внимания, референты дают задания службе НТИ заполнить карточки на каждую рекомендуемую к внедрению новинку. Карточка вместе с описанием опыта поступает в цех. Начальник цеха обосновывает в ней свое заключение. Возможны три варианта: принять, не принять, отложить по объективным причинам. В последнем случае служба НТИ ставит карточку на особый контроль, для того чтобы вернуться к ней, когда придет время.

Облегчает внедрение новшеств опора на широкий актив. В каждом цехе есть технический информатор из числа наиболее грамотных инженерно-технических работников. В отличие от референта, он специализируется по более узкой теме. Так же, как и штатному сотруднику НТИ, ему дано право контроля за внедрением. Любое дело сильно проверкой исполнения. Именно четкая система контроля придает изучению опыта действенность. Если новшество принято, сразу определяются срок исполнения и ответственный за внедрение. Эти данные заносятся в ту

же контрольную карточку и облегчают службе научно-технической информации проверку исполнения. На каждом техническом совете объединения (раз-два в месяц) старший инженер НТИ докладывает о том, как внедряется в цехах заимствованный опыт, кто и по какой причине не уложился в срок, какой получен экономический эффект.

При очередном просмотре литературы технический информатор Г. А. Колобова заинтересовалась отчетом об исследованиях на Поронайском целлюлозно-бумажном комбинате. Она предложила позаимствовать схему подводки воды на шланг варочного котла на целлюлозном заводе. Это не требовало больших капитальных вложений, и примерно через три месяца работы были выполнены. В результате время оборота котла сократилось, возросла выработка целлюлозы.

Хочется отметить, что действенный поиск нового дает не только экономический эффект, который можно подсчитать. Расширяется кругозор командиров производства, они поднимаются над текушкой повседневных дел, лучше видят перспективы. Все это создает творческую обстановку. Специалисты проявляют инициативу уже не только в выборе новшеств, но и в поисках источников, откуда бы их можно было почерпнуть.

Передовые коллективы области ведут поиск новых форм повышения творческой активности рабочих, ИТР и служащих.

На Вологодской швейной фабрике заинтересовались опытом Ленинградского объединения «Большевичка». Там большой эффект принесла система управления воспитанием, обучением и повышением квалификации рабочих. Суть ее в том, что для каждой работницы определялась программа профессионального роста. По примеру ленинградцев на фабрике сделали обстоятельный анализ сельщиков по категориям: передовики, середняки и отстаю-

щие. Выявились люди, на которых прежде всего необходимо было оказать воспитательное воздействие, научить их работать производительнее и качественнее. Затем был составлен «Экран роста мастерства». Он наглядно и доходчиво показывал как общий уровень квалификации коллектива, так и каждой работницы в отдельности. «Экран» делил всех на группы в зависимости от выполнения норм выработки. Здесь же значились разделы, показывающие конкретные формы обучения для конкретной группы. Например, тем, кто не выполнял норм выработки, предлагалось индивидуальное шефство. Перед теми, кто только-только справлялся с планом, ставилась иная задача — добиться повышения разряда. У группы с более высокими показателями тоже цель — быстрее овладеть смежными профессиями. Для передовиков организуется более глубокое изучение экономики.

Таким образом, повышение квалификации стало планироваться не выборочно, как раньше. Оно получило массовый характер. Квалификация рабочих стала расти быстрее. Новая система подтянула и командиров производства. Мастера включили в личные творческие планы такой пункт: «Добиться перевода рабочих в более высокую группу». Легче стало контролировать участие инженерно-технических работников в повышении квалификации швейников. Имена ответственных за организацию каждой формы обучения обнародованы в том же «Экране роста». Их отчеты заслушивает методический совет.

Уже через полгода число не выполняющих нормы выработки сократилось в 4 раза, причем не стало ни одного человека, кто бы систематически не выполнял задания. Возросло число рабочих, выполняющих задания на 105—115 процентов, и передовиков производства, выработка которых на 30 процентов превышает норму.

Реализация планов социального и экономического развития органично связана со сложным и кропотливым де-

дом: подтягиванием отстающих до уровня передовых. Сама по себе мысль эта на первый взгляд не представляет ничего нового. Работа с теми, кто по каким-либо причинам не выполняет намеченных планов, сменных норм, принятых обязательств, не прекращалась в нашей области никогда. Теперь же она обрела новую, более конкретную направленность. Поскольку современное производство отличается высокими параметрами точности, основные критерии его роста и эффективности обусловлены четким ритмом труда всех участников, строгим соблюдением плановой дисциплины во всех звеньях, на всех уровнях. Даже незначительные нарушения, сбои вызывают подчас отрицательные и далеко идущие последствия, порождая сложную цепочку неувязок, срывов не только внутри одного предприятия, но и за его пределами.

В этом, пожалуй, и состоит особая ценность почина ростовчанин «Работать без отстающих!», хотя на первом этапе он был встречен некоторыми нашими товарищами как лозунг кратковременной кампании.

С целью изучения опыта инициаторов этого движения мы направили к ним группу товарищей, которые ознакомились с работой на месте. Обком КПСС принял постановление, обязывающее горкомы, райкомы КПСС, партийные организации, советские, профсоюзные, комсомольские органы осуществить практические мероприятия по обеспечению работы без отстающих, широко развернуть это движение на заводах и фабриках, в цехах, бригадах, на участках. Областному комитету КПСС, его отраслевым отделам пришлось провести на местах разъяснительную работу, поправить тех хозяйственных руководителей, которые отнеслись к важному делу формально, без должного чувства ответственности. В то же время мы внимательно следили за распространением почина, оказывая его последователям моральную поддержку и методическую помощь.

В этой связи следует сказать о деятельности Соколь-

ского горкома КПСС. Изучив опыт взаимодействия передовиков и отстающих, партийный комитет всерьез позаботился об укреплении делового содружества между соревнующимися трудовыми коллективами. Первыми откликнулись на это коммунисты и инженерно-технические работники Сокольского целлюлозно-бумажного комбината, разработав ряд мер по оказанию помощи родственному сухонскому заводу. У сухощев не раз возникали сложности в технологическом процессе, что сказывалось на неполном использовании оборудования, отражалось на качестве продукции. Такая производственная нестабильность порождала трудовые конфликты, вызывала текучесть кадров. А ведь там, где рабочий контингент часто обновляется, трудно вести речь об эффективности. Получился замкнутый круг. Его предстояло разорвать и, значит, создать в коллективе уверенность в своих силах, вселить желание бороться со встретившимися на пути трудностями... В общем, непростую задачу поставили перед собой партком и дирекция Сокольского ЦБК. Для этого нужно было поднять большие силы, и люди охотно откликнулись. Значительный вклад внесли в шефство специалисты. По ходу работы были также обнаружены и устранены упущения в расстановке коммунистов, в организации труда внутризаводских служб. Встал даже вопрос о замене руководителя цеха твердых волокнистых плит. Сокольский ЦБК направил сюда хорошего организатора производства.

Принятые меры оказались своевременными и эффективными. Трудовое содружество двух родственных коллективов ныне идет на равных. По примеру сокольцев показатель работы без отстающих введен как решающий при подведении итогов социалистического соревнования на других промышленных предприятиях области. В результате у нас резко сократилось число отстающих бригад, смен, участков. Большинство из них теперь работает ритмично, выполняет месячные и квартальные планы.

Дух коллективизма, высокая сознательность людей, их добросовестное отношение к труду, к служебным обязанностям являются той питательной средой, в которой рождаются смелые начинания, подхватывается все ценное, передовое, что появляется за пределами конкретного предприятия, хозяйства, района или области. Очень важно при этом, чтобы не остались под спудом и не рассыпались бы на мелочи предприимчивость, организаторские способности рядовых работников, руководящих кадров и специалистов.

Разумеется, жизнь не терпит застывших форм. Динамичное развитие нашей экономики требует гибкого, предприимчивого применения известных починов. Но вот что хотелось бы отметить. Крупные, серьезные начинания предполагают большую гибкость в управлении масштабными экономическими процессами. Надо ясно понимать, что иной почин выходит за рамки отдельных предприятий и даже отраслей.

Разведчиками, захватившими важные плацдармы, называют передовиков производства. Честь им и хвала! Но вслед за разведкой должны выходить на передовые рубежи и остальные подразделения. Это нестареющий закон любого паступления.

Можно привести множество примеров, когда плодотворная мысль одного человека или же удачно завершившийся эксперимент, проведенный в недрах производства одного предприятия, способны, что называется, оказать детонирующее воздействие и на окружающие трудовые коллективы, и на отстоящие за тысячи километров. Так, опыт подмосковного строителя Н. А. Злобина вышел далеко за пределы административного района (да и отрасли тоже) и по мере своего распространения обогатился, упрочился. Повышению эффективности производства надежно служат и предложенная рабочими города Львова комплексная система управления качеством продукции,

метод ипатовских земледельцев, а также другие инициативы. Все эти новшества, достигнув пределов Вологодского края, обрели здесь своих многочисленных приверженцев.

Хочу подчеркнуть и такую мысль: какие бы сильные пружины ни были заложены в идейной конструкции любого перспективного, многообещающего начинания, надеждам суждено сбыться лишь при условии, что его поддержит не только нормативный документ, но и живая практика. Воистину, здесь все средства хороши и взаимосвязаны — от устной и печатной пропаганды до конкретных управленческих решений. А отсюда все большее значение приобретает воспитательная, организаторская работа парткомов, профсоюзных комитетов. Ведь всякое новое дело человеком ставится, человеком знающим, убежденным и, главное, действующим.

Разумеется, различные начинания требуют к себе разного подхода и в организационном, и в пропагандистском плане. Определенный опыт такой работы мы накопили, когда организовывали соревнование по примеру ростовчан. Считаем, что их почин имеет стратегический характер. Он проверен временем, удачно фокусирует в себе и производственные, и воспитательные задачи. Все последующие инициативы — в известной мере его продолжение и конкретизация применительно к новым требованиям.

Логическим развитием движения «Работать без отстающих!» было то, что в последующие годы его дополнили и обогатили другие инициативы всесоюзного значения, такие, как «Пятилетке качества — рабочую гарантию», «От высокого качества работы каждого — к высокой эффективности труда коллектива», «Тяжелый труд — на плечи машин», «Рабочей инициативе — инженерную поддержку». Приобрело размах и соревнование за ускоренное освоение новых мощностей, получили распространение бригадные формы организации труда, хозрасчетный подряд. Мы не ставили перед собой задачу точно копировать,

скажем, чей-то конкретный опыт, поэтому сегодня есть основание говорить о творческом подходе наших ведущих партийных организаций, опытных хозяйственных руководителей и специалистов к отбору, изучению, обобщению и, наконец, внедрению современных форм трудового сотрудничества, взаимопомощи.

Успешная работа Вологодского льнокомбината имени 50-летия ВЛКСМ во многом объясняется тем, что техническое перевооружение предприятия было усилено движением коллективных форм организации труда, массовым наставничеством. В настоящее время на расширенных зонах обслуживания трудится свыше 200 ткачих — 85 процентов от общего числа. Коммунист Т. А. Копнина призвала своих подруг по бригаде выполнить план одиннадцатой пятилетки за 3 года 9 месяцев. Почин новатора поддержали десятки последователей, многие из которых дали слово выполнить и выполнили по три годовых плана к дню 60-й годовщины образования СССР.

Проведенный специалистами группы НОТ разбор практики показал: повышение производительности труда в этом коллективе обусловлено как возросшим уровнем знаний рядовых работников, так и постоянно растущей их трудовой и политической активностью. Этому способствует и глубокая заинтересованность всех в конечных количественных и качественных результатах. В личных обязательствах передовиков социалистического соревнования, новаторов производства есть несколько важных разделов. Речь идет о том, чтобы привить молодой смене профессиональные навыки, мастерство, воспитать чувство рабочей чести и гордости за свое предприятие. Теперь при подведении итогов работы производства, бригад, участков обязательно учитывается состояние трудовой дисциплины, стабильности состава кадров. Таким образом, крепнет деловая ответственность коллектива за создание на комбинате благоприятной идейно-политической атмосферы,



взаимной требовательности, строгого спроса с каждого за общий успех.

Выбор и проведение в жизнь конкретного почина, служащего задачам дальнейшей интенсификации производительных сил, во многом определяются и регулируются спецификой предприятия, его возможностями. При этом берутся в расчет и техническая оснащенность, и кадровый состав, и перспектива развития, и отраслевая принадлежность.

Так, обком КПСС перед тем, как осуществить массовый переход к управлению качеством, предложил апробировать данную систему на восьми базовых предприятиях, представляющих основные отрасли промышленности. Еще раньше группа партийных, хозяйственных работников и специалистов побывала у инициаторов почина во Львовской области, где нашим товарищам была предоставлена возможность всесторонне изучить опыт творческого взаимодействия производственных и научных коллективов на таком сложном и трудном поприще, каким является борьба за обеспечение высокого качества промышленной продукции.

Практическую сторону дела и частные вопросы распространения данной системы с учетом местных условий обсудила затем специальная научно-практическая конференция. К тому времени мы уже располагали собственным опытом, который был накоплен в цехах 23 Государственного подшипникового завода. Несколькими годами раньше здесь прошли проверку и крепко прижились так называемая саратовская система бездефектного труда, а также опыт ВАЗа в борьбе за качество труда на более высоком организационно-техническом уровне.

Жизнь идет вперед, она постоянно выдвигает новые задачи. Руководитель, инженерно-технический работник, который удовлетворяется пусть даже высокими результатами, но не заботится о будущем предприятия и сам не

обогащается новыми продуктивными идеями, конечно же не может рассчитывать на стабильность в работе. Рано или поздно он обнаружит свою несостоятельность, растеряет приобретенное. Так что нельзя согласиться с мнением тех, кто сетует на обилие рождающихся починов. Беда в другом — в неумении сделать правильный выбор. Кое-где еще существует увлечение количественной стороной, вместо того чтобы сосредоточить силы и внимание на внедрении в практику пусть немногих, но перспективных новинок. Иной руководитель, специалист, желая показаться современным и прогрессивным, готов откликнуться на любой призыв, хотя дальше слов, бывает, дело и не идет. Или же, поддавшись общему настроению, горяча инициативу, глядишь, и поддержат, но потом будничные хлопоты заслоняют ее, и дело ведется по старинке. Порою же за новое выдаются простейшие правила, общеизвестные обязанности, без которых вообще не мыслится производство. Подоплекой же этого является желание выделиться, походить в инициаторах.

Вот почему в партийной работе много значит умение отличать ценности подлинные от мнимых. Очень важно не проглядеть стадию зарождения перспективного начинания и не только зафиксировать это в протоколе, но и вовремя поддержать новатора.

Завоевания правофланговых нашей экономики, будь то бригадный подряд в строительстве, система бездефектного труда в промышленности или ипатовский метод на селе, недаром зовут богатством общества. Вот лишь несколько цифр, зафиксированных социологами: производительность труда передовиков вдвое выше средней, здесь в 3—4 раза больше рационализаторов и изобретателей; в слесарных больших задачах коллективах почти две трети работающих постоянно и бескорыстно помогают своим товарищам.

Рождаясь как отклик на насущную потребность народного хозяйства, инициатива трудящихся не только объ-

единяет в себе все лучшее, чем обладает коллектив, по непременно дает качественные изменения в использовании техники, организации труда и производства, в достижении воспитательных целей. Понятно поэтому, как нужен нам надежный механизм распространения передового опыта, ведь речь идет не о простом сложении усилий, а о творческом ускорении самых непростых и актуальных процессов в развитии экономики.

Бесспорно, что хорошая инициатива, добрый почин в конце концов найдут себе дорогу. Но нам безразличен и фактор времени. Каждый рабочий день в масштабах лишь нашей области — это промышленная продукция более чем на 12 миллионов рублей. Но мы планируем не только производство, но и человеческие отношения. И высшей наградой любому работнику — партийному, профсоюзному, комсомольскому, хозяйственному, любому специалисту должно быть приобщение человека к творчеству, создание для него обстановки увлеченности, вдохновения.

Однако потенциальные возможности многих починов реализуются не полностью.

В самом деле, что бросается в глаза в судьбах починов? Бывает, партийные, профсоюзные организации охотнее поддерживают начинания, сулящие победный рапорт в ближайшем будущем, а вот инициатива трудовых коллективов, требующая серьезной перестройки механизма управления социалистическим соревнованием, повседневной кропотливой работы, преодоления инерции, — такая инициатива не всегда приживается, не всегда получает распространение. И еще раз, думается, надо предостеречь вот от чего. Зачастую максимум энергии организаторов соревнования уходит на заботы о количественных показателях в ущерб качеству. И чем больше починов находится в поле зрения общественных организаций, тем меньше внимания получают по-настоящему ценные, но трудоемкие во внедрении. Да это и понятно: на предприя-

тиях нередко поглощены составлением отчетов о том, сколько работников участвует в развитии инициатив, централизованно распространяемых в отрасли. За лесом, как говорится, не видят деревьев.

С другой стороны, иные руководители и специалисты, которые по сути своей должны быть самыми яркими поборниками всего прогрессивного, ссылаясь на многочисленность начинаний, на известные трудности, стараются уйти от ответственности за их распространение. Обычно все новое внедряется непросто. Управлять почином, конечно, хлопотно. Нужно, по меньшей мере, досконально знать его, предвидеть возможные результаты. Не утруждая себя такой работой, кое-кто спешит заявить: не идет, мол, дело. Поэтому среди всех критериев «живучести» почина надо выделить главный — умение управлять инициативой.

С большим трудом приживался на наших стройках метод бригадного подряда. После того как почин Н. А. Злобина был одобрен ЦК КПСС, в центральной и местной печати появились обстоятельные статьи, раскрывавшие суть новой организации работы в строительных подразделениях. Затем по ведомственным каналам в строительные тресты поступило много разработанных «сверху» инструкций, рекомендаций. В них подробно рассказывалось об опыте этого новатора, давались советы, как ускорить процесс его внедрения.

Вопрос о необходимости широкого распространения на стройках метода бригадного подряда несколько раз выносился на заседания бюро обкома, обсуждался на пленумах, в городских и районных комитетах партии. Все были согласны с тем, что новшество должно получить постоянную прописку, но само дело продвигалось медленно. Тогда поручили строительному отделу обкома разобраться в причинах, сдерживающих поступь прогрессивного начинания. После тщательной проверки выяснилось, что перестраховываются не бригады рабочих, а руководители и

специалисты трестов и управлений — словом, те, кто по своему служебному положению непосредственно отвечает за распространение передовых методов организации труда. Некоторые товарищи опасались, что не смогут обеспечить надлежащую инженерную подготовку строящихся объектов и снабжение их материалами. В таких случаях очень помогает местный опыт. Пример делового подхода к этому в то время показали партком, руководящие и инженерно-технические работники треста «Вологдасельстрой». Ими был детально изучен зловинский метод, и освоить его предложили для начала бригаде К. Лысухина, занятой на строительстве объектов птицефабрики. Отделу труда и зарплаты треста было поручено подготовить условия подрядного договора между бригадой и механизированной колонной и ввести индивидуальные расчеты трудовых затрат. Эксперимент прошел удачно, выявились очевидные его преимущества по сравнению с традиционной системой организации труда. Бригада добилась сокращения сроков выполнения работ, значительного снижения материальных затрат.

Партком обобщил опыт и рекомендовал распространить его во всех подразделениях треста. Проследить за выполнением принятого решения предложили комиссии по контролю за деятельностью администрации. Через два с небольшим года подрядные бригады были созданы в каждой передвижной механизированной колонне.

Постепенно бригадный подряд прижился и в других трестах. В немалой степени способствовали этому ежегодные семинары бригадиров хозрасчетных бригад, руководителей и специалистов, на которых обычно обсуждаются актуальные проблемы, вопросы повышения эффективности капитального строительства. Здесь же можно ознакомиться и с достижениями технического прогресса, новыми формами организации труда.

С десятой пятилетки строительные организации стали

уже не только планировать «охват» бригадным подрядом, но и уделять больше внимания качеству работ. За этот период объем строймонтажа, выполненного подрядным методом только в объединении «Череповецметаллургхимстрой», возрос с 8 до 55 процентов. Впервые в области при строительстве кислородно-конвертерного цеха Череповецкого металлургического завода была создана укрупненная комплексная бригада, ее возглавил коммунист, лауреат премии Совета Министров СССР Анатолий Александрович Греков. Имея многолетний опыт организации труда мощной бригады, он стал инициатором внедрения бригадного подряда в промышленном строительстве. Его бригада первая на череповецкой стройке довела годовую выработку до миллиона и более рублей. Производительность труда повысилась на 30 процентов. Но главное для А. А. Грекова — не личный успех, а стремление все новое, что рождается в буднях стройки, непременно внедрить в остальные коллективы. И он, избранный товарищами по труду руководителем совета бригадиров объединения «Череповецметаллургхимстрой», не жалеет сил и времени для внедрения бригадного подряда. И с каждым годом у него появляется все больше последователей. Сейчас в объединении на подряде трудятся 27 укрупненных комплексных бригад. В промышленном и жилищном строительстве все более широкое применение находит новая прогрессивная форма подряда — сквозной поточный бригадный хозрасчет. Преимущества этого метода неоспоримы, но и резервы велики: по бригадному подряду строителями области пока выполняется лишь 40 процентов общего объема работ.

Бригадный метод в промышленности, как и бригадный подряд в строительстве, вызван к жизни объективными условиями в результате последовательного осуществления новых принципов экономической политики нашей партии.

В настоящее время экономическая и социальная суть бригадной организации труда состоит в том, что здесь сочетаются коллективная заинтересованность и ответственность бригады за выпуск конечной продукции лучшего качества и с меньшими затратами труда. Внутри бригады, при всех различиях применяемых форм, действует принцип взаимозаменяемости и товарищеской взаимопомощи, учитывается личный вклад рабочего в достижение общих результатов. Работа в бригаде воспитывает людей по принципу «один за всех и все за одного».

На промышленных предприятиях области наиболее широкое применение получили комплексные бригады, которые объединяют рабочих различных профессий, выполняющих комплекс технологически разнородных, но взаимосвязанных работ, охватывающих полный цикл производства продукции или ее законченной части. Менее половины составляют специализированные бригады. Они включают в себя, как правило, рабочих одной профессии, занятых на однородных технологических процессах.

Большинство комплексных и специализированных бригад является сменными, когда все рабочие этих бригад работают в одну смену, и лишь 15 процентов — сквозными, охватывающими рабочих всех смен. Бригадным методом охвачено две трети рабочих основных и около половины рабочих вспомогательных цехов. Бригадный метод находит применение на предприятиях лесозаготовительной промышленности. В объединении «Вологдалеспром» по этому методу работают более 20 процентов лесозаготовительных бригад.

Дальнейшее развитие и расширение сферы применения бригадной формы организации и стимулирования труда мы предусматриваем вести в двух направлениях.

Первое из них — создание бригад там, где пока преобладают индивидуальные формы труда. С этой целью

проводим в коллективах разъяснительную работу о вы­годности бригадной формы как для предприятия, так и для отдельного работника, всестороннюю подготовку про­изводства.

Второе направление — дальнейшее совершенствование, качественное улучшение существующих бригад старого типа. А их у нас еще много, в бригадах нового типа в про­мышленности области трудятся пока 45 процентов рабо­чих. Конечно, ломать сложившиеся, успешно работающие бригады мы не собираемся. Но заботиться о их будущем — наша задача. На любом предприятии обновляются техни­ка, технология, растет общеобразовательный уровень ра­бочих. Все это повышает требовательность к эффектив­ности, интеллектуальному содержанию труда. Для таких бригад важно создать условия для совершенствования по тем направлениям, по которым сейчас трудятся бригады нового типа. Важное место в этом деле мы отводим руко­водящим и инженерно-техническим кадрам.

Партийные комитеты осуществляют контроль за внед­рением починов, инициатив, положительного опыта, стре­мятся придать этой работе организованность и планомер­ность. Вологодский горком КПСС, например, не раз об­суждал вопросы, связанные с распространением бригадной системы организации труда, почина зиловцев «Рабочей инициативе — инженерную поддержку». Рассматривался и ряд аспектов межотраслевого социалистического сорев­нования предприятий и организаций железнодорожного, речного, автомобильного транспорта, работающих по еди­ному договору. На ряде промышленных предприятий го­рода действуют координационные рабочие группы, задача которых — ознакомление масс с хорошо зарекомендовав­шими себя приемами повышения эффективности и каче­ства работы.

Обком КПСС обобщил опыт парткома Череповецкого сталепрокатного завода по внедрению коллективных форм



организации труда. Инициаторами организации работы по-новому на этом предприятии выступили инженеры, мастера, бригадиры, передовики и новаторы производства, которые хорошо понимали, что индивидуальная сдельщина тормозит рост производительности труда.

Мнения по поводу бригадной организации труда разделились. Одни видели в ней чуть ли не панацею от всех бед, другие считали, что работа по единому наряду не что иное, как уравниловка, следовательно, она недолговечна. Такие разноречивые суждения явились в общем-то результатом недостаточной информированности людей. Понимая это, партком предприятия организовал во всех производственных подразделениях завода лекции, беседы о сущности коллективных форм организации труда. Практический же семинар провели не у себя на заводе, а в Вологде, на 23 ГПЗ, где сталепрокатчики ознакомились с опытом машиностроителей. После этой поездки в кабинете политического просвещения с пропагандистами завода состоялась встреча за «круглым столом», где произошел откровенный обмен мнениями по целому ряду затронутых проблем. Материалы «круглого стола» опубликовала многотиражная газета «Сталепрокатчик». А пропагандисты, агитаторы в свою очередь организовали их коллективное обсуждение в цехах, на участках.

По предложению коммунистов калибровочного цеха некоторые вопросы коллективных форм организации труда включили в программу школ коммунистического труда. Приобщаясь к сложным проблемам, слушатели (а это в большинстве случаев рядовые работники, кадры среднего звена) расширяли свой кругозор, приобретали живой опыт, знания, которые весьмагодились для понимания и освоения основных принципов, целей и задач бригад. Все это способствовало успешной реализации намеченной программы. Переход на бригадную систему осуществился сравнительно быстро, организованно. В настоящее время

на Череповецком сталепрокатном заводе функционирует более 500 бригад, что составляет 83 процента общего числа рабочих данного завода.

Бригадная система развивает в людях желание трудиться по-коммунистически; таким образом шлифуется профессиональное мастерство, формируется чувство товарищеской поддержки, взаимовыручки, дисциплинированность и организованность. Бригада сильна своей хозрасчетной самостоятельностью, что закреплено двусторонним договором ее членов и администрации. Функции бригадира исполняет наиболее опытный, политически грамотный рабочий. При его назначении учитывается мнение всех членов бригады.

Впрочем, поиск на том не завершился. В начале одиннадцатой пятилетки коллектив вологодских подшипниковцев подхватил и развил идею сквозных смежных бригад, объединенных общей технологической задачей. Члены бригады депутата Верховного Совета СССР Станислава Александровича Котина призвали ближайших партнеров — рабочих шлифовально-сборочного, термического и токарного цехов объединить силы, работать по единому наряду. Участники соревнования довольно скоро ощутили реальную выгоду. Так, заработная плата начисляется членам бригады с учетом затраченного времени, индивидуального разряда и в соответствии с принятым здесь коэффициентом трудового участия. Важнейшее условие трудового взаимодействия — не подвести своих товарищей. Это чувство взаимной ответственности побуждает передавать окружающим личный опыт, знания.

Бригадной формой организации труда начальник цеха стеклозавода имени Сазонова Станислав Иванович Широков вплотную заинтересовался сравнительно недавно. Привлекла его эта форма и своими резервами повышения производительности труда, и воспитательными возможностями.

Как начальник цеха, он и раньше много внимания уделял организации соревнования, его гласности, всему тому, что может способствовать созданию в цехе здорового, творческого микроклимата. Активно используются здесь меры морального поощрения соревнующихся: поздравительные письма передовикам, их родным, вручение вымпелов, чествование победителей. Естественно, внимание к людям вызывает ответный творческий подъем. В коллективе много делается по улучшению использования оборудования, снижению брака и боя стекла.

Чтобы лучше ознакомиться с организацией соревнования, имеющимся опытом бригадной организации труда, С. И. Широков побывал на Рокитновском стекольном заводе, изучал специальную литературу. Он понимал: приказом можно формально скомплектовать бригаду, а чтобы люди прониклись сознанием действительной необходимости такой производственной перестройки, требуется кропотливая разъяснительная работа. А для этого сам руководитель должен знать до тонкостей суть новой организации труда.

Разъяснительную работу начали с наладчиков, так как от этой категории рабочих во многом зависит ритмичность всей смены. Поговорили с ними, подробно объяснили, что дает переход на бригадные формы труда. Вынесли этот вопрос на партийное, а затем общецеховое рабочее собрание. И только после этого был издан приказ о переходе на новую форму организации и оплаты труда. Издали приказ, и снова — к людям. Собрания по сменам, выборы бригадиров. Бригады начали работать по-новому: сами планировали расстановку людей, обеспечивали в случае необходимости взаимозаменяемость, распределяли зарплату. Начальник цеха внимательно следил за работой бригад, оказывал постоянную помощь и словом, и делом.

Сегодня на стекольном заводе имени Сазонова работает по-новому уже восемь производственных бригад.

«Рабочую эстафету» часто называют эстафетой дружбы. Эта форма трудового содружества действительно несет в себе мощный воспитательный заряд. Главным условием ее является взаимопомощь, ответственность всех ее участников друг за друга. И не только в рамках одного предприятия. Вопросы урегулирования взаимоотношений довольно часто возникают в системе кооперирования, требуя вмешательства арбитража, других вышестоящих инстанций. Иное дело, когда коллективы работают по договорам содружества. Это дает возможность синхронизировать их действия, работать по принципу «От взаимных упреков — к взаимной помощи».

Оценивая опыт коллективной организации труда, следует сказать, что его экономическая эффективность на предприятиях нашей области довольно высока. В ходе соревнования участников «Рабочей эстафеты» и сквозных хозрасчетных бригад выработано значительное количество дополнительной продукции, условно высвобождены тысячи рабочих.

Огромное мобилизующее значение для достижения намеченных рубежей и повышения эффективности производства имеет разработка соревнующимися комплексных планов повышения производительности труда. Значение этой формы соревнования в том, что рабочий, принимая социалистические обязательства по повышению производительности труда, качеству продукции, экономии сырья и материалов, вместе с инженерами, технологами, мастерами подкрепляет их планом организационно-технических мероприятий.

Интересен и такой элемент в организации соревнования, как защита социалистических обязательств коллективов производственных подразделений. С этой целью на многих предприятиях области создаются специальные комиссии, в которые входят представители дирекции, партийной и общественных организаций, специалисты, пере-

довики производства. На заседаниях комиссии рассматриваются проекты социалистических обязательств коллективов, проверяется их направленность, экономическая и техническая обоснованность, напряженность.

В условиях усиливающейся взаимосвязи звеньев экономики, когда успех каждого коллектива в значительной мере зависит от взаимодействия с другими производствами, резко возрастает значение соревнования смежных предприятий, цехов, участков, бригад, рабочих на основе договоров творческого содружества. В решениях XXVI съезда КПСС подчеркивается необходимость совершенствования организации соревнования коллективов предприятий, поставляющих сырье, материалы и комплектующие изделия, с коллективами смежных заводов и фабрик, выпускающих конечную продукцию. Основная цель соревнования смежников — объединить усилия соревнующихся работников и коллективов по достижению высших конечных результатов совместного труда. Примером может служить договор о комплексном соревновании металлургов Череповца, шахтеров «Воркутауголь», горнообогатителей Оленегорска и Ковдора, железнодорожников Северной и Октябрьской железных дорог. Каждый из соревнующихся принимает такие обязательства, которые учитывают нужды всех остальных партнеров по соревнованию. Например, железнодорожники Северной железной дороги обязались ритмично доставлять череповецким металлургам составы с углем и концентратом, применяя при этом прогрессивные методы формирования состава. А горняки и металлурги, учитывая интересы железнодорожников, записывают в обязательство пункты о сокращении времени оборота вагонов на погрузочных операциях, внедрении рациональных методов загрузки вагонов, их ремонта. Так, договором на соревнование по Вологодскому отделению Северной железной дороги и по управлению железнодорожного транспорта Череповецкого металлургического комбината пре-

дусмотрено снизить норму простоя на 0,1 часа на каждый вагон. Взаимные обязательства смежников подкрепляются организационно-техническими мероприятиями.

Совершенно неоспорим эффект от подобных связей, рожденных комплексным соревнованием смежников, их отношениями взаимопомощи и взаимовыгоды. Каждый коллектив, выполняя взятые обязательства, способствует достижению наивысших конечных результатов. Желание выполнить договорные обязательства помогает устранять «узкие» места путем разработки и осуществления совместных мер участниками соревнования. Личные встречи представителей и руководителей смежных предприятий, бригад, участков ликвидируют формализм и безответственность по отношению к коллективам-смежникам. В условиях этой формы соревнования лучший опыт организации производства, управления, в том числе и организации социалистического соревнования, быстрее становится достоянием соревнующихся сторон.

Практика дает много примеров, подтверждающих эффективность соревнования смежников. Большую роль в совершенствовании организации перевозочного процесса и улучшении использования транспортных средств имеет трудовое содружество Сухонского речного пароходства, Вологодского отделения Северной железной дороги, управления железнодорожного транспорта Череповецкого металлургического комбината, Череповецкого речного порта, Вологодского транспортного управления и Вологодского объединенного авиаотряда.

За последние годы на предприятиях области широкое распространение получили и такие почины, как «Выполнять план меньшей численностью», «Российским товарам — отличное качество». По призыву бригады сталеваров лауреата Государственной премии СССР В. П. Чупилова на металлургическом комбинате развернуто соревнование «Все плавки — по заказу». На предприятиях тек-

стильной промышленности ширится движение многостаночников. На заводах и в организациях получило распространение соревнование на договорной основе. Ежегодно заключается около 800 договоров между предприятиями и организациями, более 5 тысяч — между цехами, бригадами, сменами, участками. С замечательным почином выступили передовые ткачихи Вологодского льнокомбината Т. А. Копнина, Т. А. Свешникова и Н. А. Гусарина. В состав бригады они решили зачислить погибших в годы Великой Отечественной войны бывших рабочих этого предприятия П. И. Жижина и Р. Н. Гудкова. Поступающие на лицевые счета погибших земляков средства перечисляются в Фонд мира. Это патриотическое начинание подхвачено не только предприятиями промышленности, но перешло также в строительство, на транспорт и в другие отрасли народного хозяйства.

Все многообразие ценных починов вылилось во всенародное социалистическое соревнование за успешное решение задач, выдвигаемых развитым социалистическим обществом.

Соревнование стало могучим средством повышения трудовой инициативы масс, важнейшим фактором интенсификации общественного производства, развития творческой активности и коммунистического воспитания трудящихся. Оно стимулирует творческий поиск, воспитывает чувство ответственности, инициативу, способствует укреплению дисциплины, улучшению четкости и слаженности в работе. Соревнование помогает нам максимально концентрировать силы и средства на решении важнейших общегосударственных задач.

«Социализм не только не угашает соревнования, — указывал В. И. Ленин, — а, наоборот, впервые создает возможность применить его действительно *широко*, действительно в *массовом* размере, втянуть действительно большинство трудящихся на арену такой работы, где они могут

проявить себя, развернуть свои способности, обнаружить таланты, которых в народе — непочатой родник...»<sup>1</sup>

В современный период соревнование отличается прежде всего массовостью. В нашей области им охвачено 92 процента работающих. Более половины из них участвует в движении за коммунистическое отношение к труду.

Неизмеримо возросла действенность соревнования. Оно все больше концентрируется на решении проблем эффективности и качества, укрепления дисциплины и повышения производительности труда и направлено на достижение наилучших конечных результатов.

Успех социалистического соревнования во многом зависит от умения партийных, общественных организаций, руководящих и инженерно-технических работников вести целенаправленную организаторскую и массово-политическую работу с трудящимися.

Очень важно, чтобы специалисты предприятий и организаций, руководители производственных подразделений постоянно занимались повышением уровня организации социалистического соревнования.

Много внимания этому вопросу уделяется партийной, профсоюзной и комсомольской организациями, администрацией мебельного объединения «Прогресс». Здесь стало традицией, что руководящие кадры и инженеры оказывают помощь рабочим, бригадам, участкам по экономическому обоснованию намечаемых ими целей и рубежей, создают соревнующимся условия для проявления инициативы и творческого отношения к труду. Специалисты стараются своевременно обнаружить и поддержать прогрессивный опыт, новые формы соревнования. Следует отметить бережное отношение к расходованию материалов, топлива и энергии. При самом активном участии инженерно-технических работников внедрен бригадный хозрасчет. Создано

---

<sup>1</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 35, с. 195.



60 подрядных, 25 специализированных, 8 комплексных, 27 сквозных бригад. В целях координации деятельности бригад образованы советы бригадиров, возглавляемые старшими бригадирами. Каждой бригаде ежемесячно устанавливаются лимиты на материалы. Налажен строгий учет и контроль за их использованием. Осуществляется авторский надзор конструкторских и технологических служб за соблюдением норм расхода материалов. При перерасходе виновные несут материальную ответственность. Активно действуют комиссия первичной партийной организации по осуществлению контроля деятельности администрации, группы и посты народных контролеров. В результате успешно выполняются социалистические обязательства по экономии всех видов ресурсов, на десятки тысяч рублей изготавливается продукции из сэкономленных материалов. Все это позволяет коллективу объединения работать стабильно, постоянно увеличивать объемы производства за счет роста производительности труда.

Искусство руководства соревнованием заключается и в том, чтобы уметь сочетать общие интересы области, района, предприятия, хозяйства с интересами и возможностями каждого коллектива, каждого труженика. Задача руководителя,— постоянно имея в виду общую цель, обеспечивать организационное начало в соревновании, добиваться его гласности, сравнимости достигнутых результатов, поддерживать инициативу снизу, заботиться о том, чтобы каждый работающий на предприятии, в колхозе, совхозе хорошо знал перспективу развития коллектива, глубоко сознавал свою личную ответственность за положение дел, за судьбу плановых заданий и социалистических обязательств.

Используя опыт Череповецкого металлургического комбината, партийные организации всячески поощряют стремление инженерно-технических работников строить свою деятельность по личным творческим планам. В на-

стоящее время в этом движении участвует около 60 процентов специалистов области.

Как показал опыт, личные планы ИТР в наибольшей степени стимулируют творческую активность инженерных кадров, дают возможность учесть реальный вклад каждого в общее дело, сравнить его с другими, определить лучшее, а следовательно, организовать между ними соревнования. Поэтому личный творческий план специалиста мы рассматриваем как основной документ, определяющий его участие в социалистическом соревновании.

Партийные организации поощряют творческое содружество технической интеллигенции с рабочими, передовиками и новаторами производства. Инженеры, технологи, конструкторы помогают станочникам, инструментальщикам, прокатчикам и другим рабочим в освоении прогрессивной технологии и внедрении их новшеств. Только в 1982 г. в рационализации и изобретательстве приняло участие более 21 тысячи человек, реализовано 19,5 тысячи предложений, экономический эффект от которых оценивается в 27 миллионов рублей. Высокое профессиональное мастерство, глубокие знания техники и технологии позволяют изобретателям и рационализаторам непрерывно совершенствовать производство, повышать производительность труда, экономить сырье, материалы, топливно-энергетические и вторичные ресурсы.

Хорошо известны на предприятиях области имена рационализаторов В. С. Сапожникова — заместителя начальника сернокислотного производства объединения «Аммофос», Л. Ф. Москвина — начальника ремонтно-механического цеха объединения «Вологдаоблтрикотажбыт», И. А. Гусева — механика Череповецкого фанерно-мебельного комбината, В. В. Ульянова и Н. П. Семенушкина — бригадиров АТК-1456 и других новаторов производства.

На многих промышленных предприятиях сложилась традиция — для выполнения особо важных заказов созда-

вать творческие группы, бригады, в состав которых входят конструкторы, технологи, квалифицированные рабочие. В области работает около 1300 творческих бригад. В их составе каждый пятый — рационализатор и изобретатель. В таких группах, бригадах хорошо сочетаются теоретические знания инженерно-технических работников с богатым опытом передовых рабочих, что помогает устранению причин, сдерживающих рост производства и повышение его эффективности.

Показательна в этом отношении работа творческой бригады В. С. Абрамова из управления грузоподъемных механизмов объединения «Вологодтяжстрой», силами которой в прошлом году разработано и внедрено 20 рацпредложений с экономией 16 тысяч рублей, сэкономлено более 4 тонн условного топлива, 200 киловатт-часов электроэнергии, материалов на 21 тысячу рублей, снижены трудозатраты на ремонте на 300 человеко-дней.

Поиск, инициатива, стремление работать эффективно, качественно — вот что характеризует атмосферу коллектива Монзенского леспромхоза. В 1982 г., например, передовики производства внесли 70 ценных рацпредложений. Экономический эффект от их внедрения составил 57 тысяч рублей. По инициативе новаторов на предприятии внедрена новая технология ремонта сцендов хлыстовозов, усовершенствована технология производства хвойной муки. В результате заметно увеличилась производительность труда, получена значительная экономия, улучшились условия работы.

Партийные организации, руководители и специалисты стремятся всемерно поднимать авторитет труда, делать его более содержательным, технически оснащенным. Только в прошлом году в промышленности, строительстве и сельском хозяйстве внедрено более 4200 мероприятий по новой технике, экономический эффект от их внедрения составил почти 18 миллионов рублей.

Пятилетним планом предусмотрено увеличить объем промышленного производства в области на 21,5 процента и производительность труда — на 16 процентов, в основном за счет повышения технического уровня и совершенствования производства, его механизации и автоматизации, уменьшения доли ручного труда. Для этого разработана целевая комплексная программа по сокращению ручного труда в промышленности, одобренная обкомом КПСС. При ее составлении использован опыт решения данной проблемы в Куйбышевской, Челябинской и Запорожской областях, Литовской ССР. Реализация этой программы позволит в течение пятилетки механизировать и облегчить труд в промышленности 36 тысячам человек. Партийные организации области координируют и направляют эту работу.

Целевой комплексный подход осуществляется и в решении другой актуальной проблемы развития экономики — рационального использования сырьевых, топливно-энергетических и других материальных ресурсов. Партийные организации широко практикуют проведение общественных смотров экономии и бережливости, внедряют личные счета экономии на рабочих местах, поддерживают и распространяют лучший опыт рачительных и бережливых. В то же время ведут решительную борьбу с бесхозяйственностью, расточительством, строго, по-партийному спрашивают с тех, кто допускает потери, не сохраняет народное добро. Только за первые два года пятилетки в области сэкономлено 170 миллионов киловатт-часов электрической и почти 1,2 миллиона гигакалорий тепловой энергии.

Много внимания повышению эффективного использования всех ресурсов уделяется на Вологодском деревообрабатывающем комбинате треста «Нечерноземсельстройматериалы». Здесь ежеквартально подводятся итоги смотра за экономию и бережливость. Они обсуждаются на рабочих собраниях, совещаниях инженерно-технических работни-

ков, заседаниях постоянно действующего производственного совещания.

Поиски специалистов и рабочих комбината направлены на улучшение технологий, разработку новых приспособлений. Они решили улучшить качество сырья, снизить трудоемкость, механизировать ряд процессов, где еще использовался ручной труд. Технолог цеха древесностружечных плит Н. А. Ярыгин и конструктор А. М. Зайцев обратили внимание на то, что отходы лесопиления расходуются нерационально. По их предложению опилки стали использоваться для производства древесностружечных плит. Экономический эффект от этого составил свыше 15 тысяч рублей в год. Или другой пример. В цехе клееных конструкций при изготовлении арок оставались отходы после опилки продукции на заданный размер. Технолог цеха Г. Н. Сорокин предложил из обрезков арок изготавливать деревянные шашки для полов и для этого сконструировал приспособление. Так отходы стали приносить доходы.

По-хозяйски, требовательно подходят к вопросам экономии и бережливости специалисты и рабочие завода железобетонных изделий и конструкций Всесоюзного объединения «Череповецметаллургхимстрой». На предприятии введена безотходная технология переработки арматурной стали, установлен весовой входной контроль поступающих материалов, упорядочено складирование и хранение материалов и готовой продукции. Бракоделы привлекаются к административной и материальной ответственности. В итоге отходы арматурной стали сократились вдвое, сэкономлено почти 2 тысячи тонн цемента.

На 23-м Государственном подшипниковом заводе с привлечением научно-технических организаций разработана комплексная программа работ по повышению качества работ подшипников, внедрению малоотходной и прогрессивной технологии. Выполнение намеченного позволит за годы пятилетки сберечь более 6 тысяч тонн металла, 19 мил-

лионов киловатт-часов электроэнергии, около 7 тысяч тонн условного топлива.

Предметом особой заботы партийных организаций, хозяйственных руководителей стала работа с молодыми специалистами, привлечение их к научно-техническому творчеству. В настоящее время в области созданы и работают 120 советов молодых ученых и специалистов. Активно работают эти советы в Вологде, Череповце, Вологодском и Череповецком районах. Они привлекают молодых специалистов к решению научно-производственных задач, участию в изобретательской и рационализаторской работе, организуют их учебу, проводят смотры и конкурсы, стимулирующие их творчество.

Эффективна роль такого совета и совета ВОИР на оптико-механическом заводе, где 65 инженерно-технических работников только за один год внесли 122 рационализаторских предложения, 83 из них внедрены с экономическим эффектом 27 тысяч рублей. Более 70 молодых специалистов ведут занятия и выступают с лекциями в трудовых коллективах, организуют техническую учебу.

В целях развития творческой инициативы молодых специалистов раз в два года проводятся областные научно-технические конференции, выставки научно-технического творчества. Для поощрения лучших из них учреждена областная премия имени С. В. Ильюшина в области науки и техники.

Можно отметить работу с молодыми специалистами в Белозерском леспромхозе. Советом удачно была проведена творческая конференция, в которой участвовали молодые специалисты всего объединения «Вологдалеспром». Поступив на работу, специалист леспромхоза в течение года проходит стажировку. За это время он приобретает практические и организационные навыки, необходимые для выполнения обязанностей по занимаемой должности, изучает специфику своей работы, углубляет знания по специ-

альности, знакомится с научно-техническими и производственными достижениями. Из числа наиболее квалифицированных и способных работников подбираются руководители. Все молодые специалисты предприятия охвачены обучением в системе политической учебы и экономического образования. Некоторые выполняют общественные поручения пропагандистов. Большинство является членами обществ: научно-технического и изобретателей и рационализаторов.

Совет молодых специалистов совместно с отделом кадров и комитетом комсомола проводит отбор кандидатов для поступления в высшие и средние специальные учебные заведения. Результаты совместной работы налицо: по направлению леспромхоза в вузах и техникумах учится свыше 70 человек.

В соответствии с решениями июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС нам предстоит провести большую и целенаправленную работу по углублению и обогащению содержания идейно-политического воспитания трудящихся, использованию различных форм и методов приобщения к этому важнейшему делу руководящих кадров и специалистов. Главный критерий эффективности идейно-воспитательной работы — уровень политического сознания и трудовой активности масс. Решение этой ключевой задачи находится сейчас в центре внимания партийных, профсоюзных организаций, Советов, комсомола, идеологических кадров, всех, кто занят делом воспитания.

## РОЛЬ СПЕЦИАЛИСТА В ВОСПИТАНИИ ТРУЖЕНИКОВ СЕЛА

XXVI съезд КПСС, выдвигая широкую программу социального развития и повышения народного благосостояния, на первый план поставил задачу улучшить снабжение населения продуктами питания. Для ее решения на майском (1982 г.) Пленуме ЦК КПСС принята Продовольственная программа СССР.

За время, прошедшее после майского Пленума, проделана немалая работа. Сделаны новые шаги в укреплении материально-технической базы сельского хозяйства, других отраслей агропромышленного комплекса. Расширяются масштабы социального переустройства села. Введены в действие важные рычаги экономического механизма, стимулирующие рост производства сельскохозяйственной продукции и улучшение ее качества. Созданы и действуют областные и районные агропромышленные объединения, призванные обеспечить координацию деятельности подведомственных предприятий и организаций. Партийные комитеты помогают им правильно строить свою работу, поделовому решать основные вопросы развития сельского хозяйства и связанных с ним отраслей.

Важная роль в мобилизации тружеников села, всего агропромышленного комплекса на реализацию Продовольственной программы принадлежит специалистам сельского хозяйства.

Ныне, как никогда, на селе нужны руководители и специалисты, которые бы всем сердцем любили землю, са-



мозабвенно трудились на ней, постоянно чувствовали ответственность и за порученное дело, и за судьбы людей.

В колхозах и совхозах области работает более 9,6 тысячи специалистов, в том числе 8,5 тысячи с высшим и средним специальным образованием, или в три раза больше по сравнению с 1965 г. В расчете на одно хозяйство приходится в среднем двадцать дипломированных специалистов.

От их компетентности, личной инициативы зависит многое. Именно агроном, зоотехник, инженер, бригадир, заведующий фермой находятся непосредственно в гуще практических дел, каждодневно общаются с колхозниками и рабочими совхозов на полевом стане, на ферме, в ремонтных мастерских. Здесь прежде всего решается судьба осуществления Продовольственной программы.

Бюро обкома КПСС рассмотрело вопрос о работе Усть-Кубинского райкома партии с руководящими кадрами среднего звена в совхозах. Около половины бригад, ферм района возглавляют специалисты сельского хозяйства. Среди бригадиров 60 процентов коммунистов. Партийные организации усилили внимание к подготовке резерва специалистов. В сельскохозяйственных институтах и техникумах обучается 58 человек, из них половина — на стипендии хозяйств. Значительно укрепился качественный состав специалистов. За последние три года половина их прошла обучение на курсах повышения квалификации.

В районе придается большое значение идейному росту специалистов, повышению их активности в общественно-политической жизни. Более двух третей всех специалистов являются пропагандистами, политинформаторами, агитаторами. Многие из них избраны в партийные, профсоюзные, комсомольские органы, являются депутатами сельских Советов народных депутатов.

Проводимая работа с кадрами среднего звена, специалистами оказала существенное влияние на результаты сельскохозяйственного производства. Средняя урожай-

ность зерновых культур в 1982 г. составила 25,8 центнера с гектара. Производство зерна по сравнению с 1981 г. возросло на 45 процентов. Перевыполнены задания по продаже зерна, картофеля, овощей и других продуктов земледелия. Планы трех лет пятилетки по продаже молока и мяса выполнены досрочно. И в этом — большая заслуга специалистов района. По итогам Всесоюзного социалистического соревнования за достойную встречу 60-й годовщины образования СССР, успешное выполнение плана экономического и социального развития Усть-Кубинский район награжден переходящим Красным знаменем ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ.

В условиях научно-технической революции, коренных социально-экономических преобразований на селе возрастает роль руководителей и специалистов сельского хозяйства не только как организаторов и технологов производства, но и как воспитателей людей. В наши дни решение многих сельскохозяйственных проблем неразрывно связано с дальнейшим усилением идейно-воспитательной работы среди тружеников села.

Село имеет свою специфику, свои отличительные особенности. Одна из них заключается в том, что производство и быт людей здесь связаны теснее, чем в городе. На производственные отношения в сельских коллективах определенное влияние оказывают всякого рода семейно-родственные и дружеские связи, которые в одних случаях помогают делу, в других мешают. Так что от сельского специалиста, руководителя требуется наряду с профессиональными и педагогическими навыками отличное знание обычаев и традиций населения. Без этого трудно осуществлять воспитательные функции.

В нашей области есть немало талантливых, способных организаторов производства, воспитателей коллектива.

На Вологодчине и за ее пределами хорошо известен председатель колхоза «Родина» Михаил Григорьевич Ло-

бытов. Обладая качествами современного руководителя, он постоянно пополняет свои знания, требует этого же от руководителей хозяйственных подразделений и специалистов, умело направляет развитие всех отраслей производства.

В 1954 г. по зову сердца коммунист Лобытов пошел на работу в деревню. Той весной новый председатель колхоза пригласил на совет агронома, бригадиров, механизаторов. Речь вели о том, как лучше и быстрее провести посевную. Когда утвердили на правлении график сева, председатель пригласил женщин и попросил, чтобы они готовили обед для механизаторов. Механизаторы в поле стали получать горячее питание. И, видя заботу руководителя, работали, не жалея сил. Сев завершили успешно. Люди сразу почувствовали: к ним пришел умный и расчетливый хозяин, который сам работает на совесть и не дает лениться другим. Они поверили в него, пошли за ним. С той поры колхоз стал крепнуть, набирать силу. Все за это время было: и горести, и радости. Начинать приходилось с малого. На всю жизнь остались в памяти те трудные времена. И нужно было обладать немалым мужеством, решительностью и твердостью, чтобы не отступить перед трудностями. Три десятилетия возглавляет Михаил Григорьевич хозяйство. За эти годы проявились и такие его качества, как хозяйская сметка, практичный ум и прозорливость, высокая требовательность к себе и подчиненным в сочетании с тактичностью и скромностью, забота о людях в большом и малом, о земле, на которой они работают. Об этом хочется сказать особо, потому что главной опорой председателя были, есть и остаются кадры.

На первых порах колхоз испытывал нехватку специалистов. Лобытов предложил строить для них жилье, по удобствам не уступающее городскому, упорядочить оплату труда. И хотя средств тогда еще не хватало, правление нашло возможным построить несколько коттеджей и улуч-

шить систему оплаты труда. Теперь многие специалисты, командиры среднего звена имеют стаж работы в колхозе более двадцати лет.

Специалист, считает Лобытов, должен быть как можно ближе к людям, знать их нужды. В любой отрасли, и в этом он глубоко убежден, производство начинается не с машины, не с лучшей агротехники, хотя и то, и другое важно, а с человека, с заботы о нем. Сила воздействия руководителя на коллектив во многом зависит и от доверия, уважения к людям, умения установить с ними тесный контакт, взаимопонимание. Ведь можно хорошо знать дело, быть взыскательным и в то же время не считаться с людьми, их опытом, знаниями, не замечать старания подчиненных, не прислушиваться к их запросам. В такой ситуации уважение не придет. Подчиненные будут выполнять указания, но к работе относиться без души, без творческого горения. И не случайно при таких обстоятельствах, как правило, в коллективах проявляется пассивность, сковывается инициатива.

Именно в повседневном общении с людьми проявляются качества М. Г. Лобытова как современного руководителя. Планерки в колхозе не проводятся. Две крупные бригады работают на хозяйственном расчете. Каждый труженик заранее знает, что ему делать. Но бывает, что надо дать дополнительные указания по использованию транспортных средств, расстановке людей. Поэтому каждый новый рабочий день он начинает рано утром в центральной мастерской. Председатель всегда в курсе дел и оперативно руководит производством. В период важных сельскохозяйственных кампаний Михаила Григорьевича редко можно застать в конторе. Его рабочее место там, где идет работа. Но, несмотря на большую загруженность производственными заботами, он умеет найти время поговорить с людьми, поинтересоваться условиями их труда, быта, культурным досугом.

Люди верят в своего вожака, в его планы, действия, распоряжения.

Политически зрелый руководитель, принципиальный коммунист, талантливый организатор и авторитетный воспитатель, М. Г. Лобытов сумел сплотить вокруг себя коллектив и уверенно повести его на решение стоящих задач.

Сейчас руководимое им хозяйство по праву называют маяком российского Нечерноземья. А начинал М. Г. Лобытов, когда урожай зерновых в колхозе не превышал пяти центнеров с гектара, надои молока от коровы был немногим больше тысячи килограммов в год. За последние два десятилетия коллективу удавалось брать все новые и новые рубежи. 14, 17, 25, 30, 42, 48... — столько центнеров зерна стали получать в колхозе. С увеличением поголовья коров, насчитывающего сейчас более 1200 голов, возросла и его продуктивность. Надои в 4,3—4,5 тысячи килограммов молока от коровы в год стали стабильными. За прошедшую пятилетку введен молочный комплекс на 800 коров, построены сушильно-складские объекты. Капитальные вложения за пять лет составили около 8 миллионов рублей. Продолжалась специализация и концентрация производства. Возросло производство продуктов земледелия и животноводства. Значительно перевыполнены планы продажи их государству.

Особо заметный сдвиг в развитии главной отрасли — животноводства произошел после мартовского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС. Производство молока увеличилось в 4,5 раза, мяса — в 3,7, зерна — в 4,3 раза. С честью выполнены повышенные социалистические обязательства, взятые к 60-летию образования СССР. В 1983 г. получен урожай зерновых под стать кубанскому — 43 центнера с гектара! Доход от реализации продукции составил 4 миллиона 700 тысяч рублей, а чистая прибыль — 1 миллион 450 тысяч рублей. Общехозяйственная рентабельность — 48 процентов.

На знамени колхоза — орден Трудового Красного Знамени. Хозяйство не раз выходило победителем во Всесоюзном социалистическом соревновании и награждалось переходящим Красным знаменем ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ, заносилось на Доску почета ВДНХ СССР.

Успехи объясняются прежде всего тем, что в коллективе создана и постоянно укрепляется атмосфера высокой общей заинтересованности в результатах труда, взаимного уважения и требовательности, такая моральная обстановка, которая помогает уверенно работать, преодолевать трудности, выполнять высокие обязательства.

Все эти достижения — результат организаторской и воспитательной деятельности партийной организации, насчитывающей свыше 100 человек. Коммунисты всегда задавали и задают тон при внедрении в производство достижений науки и передового опыта, изыскании резервов и возможностей для роста экономики и повышения производительности труда. Эти успехи — результат умелого, грамотного руководства хозяйственной деятельностью со стороны правления колхоза и его председателя М. Г. Лобытова, развития и совершенствования колхозной демократии. За последние годы в решении тех или иных вопросов значительно повышена роль советов бригад, собраний колхозников.

Доверие, уважение руководителей и специалистов к людям открывают простор для массовой инициативы. Не случайно именно в этом коллективе родилось немало ценных починов. Так, член партии тракторист В. Н. Поляков выступил в 70-х годах инициатором областного соревнования за экономию и бережливость. Он решил за пятилетку сэкономить горюче-смазочных материалов и средств на ремонте трактора на сумму, равную стоимости новой машины. Доярка коммунист К. П. Грачева, Герой Социалистического Труда, — инициатор движения за повышение

мастерства животноводов. Постоянно участь и совершенствуя навыки труда, она помогла 50 дояркам стать классными мастерами машинного доения.

В подъеме творческой активности колхозников большую роль играют специалисты — непосредственные организаторы производства, воспитатели коллектива. М. Г. Лобытов, сам являясь новатором и смелым экспериментатором, настойчиво прививает им, а также руководителям среднего звена вкус к творческому поиску и самостоятельности. А они в свою очередь заимствуют у него умение работать с людьми. Без тени преувеличения можно сказать, что в абсолютном большинстве это люди, которые не боятся отступать от привычного, от шаблона, активно внедряют новое, приносящее эффект. Безусловно, такая самостоятельность появляется там, где ее воспитывают, где для нее создают условия, где твердо знают, что умная инициатива всегда найдет поддержку, где существует живой обмен мнениями и ценится умение работать с перспективой.

В свое время некоторым казалось, что резервы в хозяйстве использованы до предела. Но Лобытов думал иначе. Он много советовался с людьми, анализировал, искал дополнительные источники подъема производства. Большой резерв, например, он увидел в быстрейшем форсировании мелиоративных работ и повышении эффективности кормовых угодий. За счет укрепления кормовой базы намечалось увеличить поголовье коров и их продуктивность. Свои соображения он вынес на обсуждение парткома колхоза, затем — собрания коллектива. И в том, и в другом случаях получил поддержку. В итоге в хозяйстве были освоены и введены в севооборот сотни гектаров торфяников, выросли новые животноводческие помещения, появились культурные пастбища, увеличилось поголовье скота.

Золотое правило руководителей, специалистов колхо-

за — не останавливаться на достигнутом — можно подтвердить еще множеством примеров. В течение длительного времени зоотехническая служба хозяйства вела углубленную племенную работу. Одновременно улучшались условия содержания и кормления животных. Много сил этому отдала главный зоотехник, лауреат Государственной премии СССР С. Н. Стогова, которая за двадцать пять лет работы в колхозе сумела создать племенное ядро маточного поголовья. В настоящее время большинство коров — элита-рекорд, элита и первого класса. О надоях уже говорилось выше.

Инициативным, ищущим новые, более рациональные технические решения является главный инженер колхоза, коммунист Л. Е. Баграков. Он сумел поставить современное сушильное хозяйство, модернизировать автопарк.

Велик вклад специалистов и в улучшение условий труда колхозников. Учитывая тяжелый труд доярок, в конце 60-х годов в «Родине» взяли курс на комплексную механизацию животноводства. В настоящее время она составляет 96 процентов, успешно применяется на фермах двухсменная работа. Сейчас у доярок самый минимальный рабочий день, всем даются отпуска. Тепло и светло в гаражах и мастерской. Механизаторы довольны: и двигатель в мороз завести легко, и ремонт не в тягость. Да и колхозу прямая выгода. На час сократилась подготовка тракторов к работе, уменьшился износ деталей, экономятся тонны горючего. Техника используется в две смены круглый год. За счет механизации и автоматизации условия труда в каждой отрасли приблизились к промышленным. Теперь кроме доярок в две смены работают также механизаторы, шоферы, полеводы. Более того, в колхозе установлена пятидневная рабочая неделя, широко применяется звеньевая система организации труда. Разумеется, в период проведения сева, заготовки кормов и уборки урожая механизаторы работают без выходных дней.



А вот пример экспериментальной работы в полеводстве. Уже несколько лет в колхозе сеют неполегающий сорт ячменя «Надя», и ни разу он не обманывал ожиданий. Урожайность этого ячменя составляет 50—60 и более центнеров зерна с каждого гектара. Такие сорта ячменя, как «Отра», «Московский—121», при высокой урожайности и дождливой погоде полегают, а ячмень сорта «Надя» выстоял. И в будущем планируется увеличить зерновой клин под этот сорт.

Подводя итог сказанному, необходимо подчеркнуть, что это хозяйство стало подлинным пропагандистом всего лучшего в сельскохозяйственном производстве. Не случайно на базе его создана областная школа передового сельскохозяйственного опыта, поучиться которому у здешних земледельцев и животноводов приезжают из многих областей Нечерноземья. Но едут сюда, чтобы не только перенять приемы агротехники или новинки в животноводстве, но и познать секреты руководства коллективом и его воспитания. Правление, партийная, профсоюзная и комсомольская организации, создавая колхозникам надлежащие условия для высокопроизводительной работы, особое внимание уделяют закреплению кадров, удовлетворению бытовых и культурных запросов тружеников. Здесь убеждены: рост производства и социально-трудовая активность коллектива — это два взаимосвязанных, взаимообусловленных процесса. Улучшение благосостояния людей при одновременном усилении идеологической, политико-воспитательной работы позволяет повышать их трудовой вклад. А отсюда и отсутствие проблемы кадров. Колхоз не испытывает нужды в работниках массовых профессий: в животноводстве вакансий нет, на трактор — по два механизатора. И хотя хозяйство расположено недалеко от областного центра, желающих работать в «Родине» все прибавляется. Многие возвращаются из города. На отчетных колхозных собраниях разбирается 25—30 заявлений о вступ-

лении в члены колхоза. Молодежь стала тянуться к дому. Комсомольская организация колхоза — крупнейшая в районе.

О молодежи здесь особая забота. Только что начавшим свой трудовой путь или вернувшимся из армии юношам дается единовременное денежное пособие, на определенный период снижаются нормы выработки. Руководители, специалисты, опытные колхозники внимательно следят за их дальнейшей судьбой. Да и как иначе. Испокон веку было: образуется новая семья, парень и девушка вступают в жизнь — им помогают. Прежде, чем могли, поддерживали родственники. Теперь ставят человека на ноги, как говорится, всем миром. Всячески поощряется желание обзавестись подсобным хозяйством. Владельцам личных подворий построены сараи, выделены сенокосы, приусадебные и садовые земельные участки. Колхоз эти участки и вспашет, и удобрения внесет. Почти все колхозники держат свиней, около 100 семей имеют коров.

Только в девятой и десятой пятилетках в соцкультбыт здесь вложили 5 миллионов рублей. В колхозе сейчас более 360 благоустроенных квартир — с газом, водопроводом, отоплением, телефоном. В 1984 г. будут построены еще 60. В хозяйстве имеется школа на 500 ученических мест, Дом культуры на 400 мест, где работают различные кружки, детская музыкальная школа, несколько библиотек, Дом быта, спортивные сооружения, больница, пионерский лагерь, ясли-сады, две столовых, современные магазины, баня. Колхозники получают путевки в санатории, дома отдыха, туристические — для поездок по стране и за границу.

В общем, для людей созданы хорошие условия.

Умело направляет коллектив на решение социально-экономических и воспитательных задач партийная организация. Каждый пятый колхозник является членом КПСС. В ее рядах более 10 доярок, около 30 механизаторов, свы-

ше 30 специалистов. Для постоянной работы с людьми за каждым производственным участком закреплен партийный актив. Результативно проходят занятия в системе партийной учебы и экономического образования, регулярно читаются лекции, проводятся беседы. В помощь идеологическим активистам, специалистам при библиотеке создан справочно-информационный центр. Часто проводятся устные журналы, тематические вечера, чествования передовиков, ветеранов, выступления артистов областной филармонии, коллективные поездки на спектакли облдрамтеатра и другие мероприятия. Массово-политическая работа сочетается с индивидуальной. В результате в коллективе высокий уровень трудовой и производственной дисциплины, общественного порядка. Нужно заметить, что здесь не спешат уволить нарушителя, хотя сделать это было бы проще всего: кадровая проблема-то решена. Но в колхозе понимают: начнет человек переходить из коллектива в коллектив — станет «перекати-полем». Поэтому работают с каждым человеком, пытаюсь выявить в нем ростки хорошего, чтобы он поверил и людям, и в свои силы.

Большое значение придают партком, профком, комитет ВЛКСМ воспитательной стороне социалистического соревнования среди работников основных профессий. В его организации активную роль играют специалисты. Вот как, к примеру, принимаются обязательства животноводами. Главный зоотехник С. Н. Стогова на каждой ферме проводит совещание. Подводя итоги работы, останавливается на недостатках, неиспользованных резервах. Знакомит с рационами, графиком отела коров. Высказывает свои замечания об обязательствах. Затем выступают доярки, вносят свои предложения. Таким образом обсуждение обязательств превращается в обстоятельный анализ предшествующей работы и выявление тех резервов, за счет которых необходимо обеспечить рост надоев молока. Когда обязательства приняты, они сразу же предаются гласности,

устанавливается контроль за их выполнением. При подведении итогов применяются и моральные, и материальные поощрения. Аналогично организуется трудовое соперничество и среди механизаторов. В период заготовки кормов и уборки урожая итоги его подводятся ежедневно.

Характерная черта передовиков — непосредственная помощь тем, у кого дела идут похуже. Это правило в «Родине» понимают шире, нежели в рамках колхоза. Здесь стало хорошей традицией ежегодно после завершения уборочной страды у себя посылать в другие хозяйства лучших комбайнеров. Личным примером в труде, поведении они «подтягивают» местных механизаторов, побуждают их работать лучше, не допускать нарушений дисциплины.

Коллектив колхоза поставил перед собой высокую цель — довести в 1985 г. урожайность зерновых до 50 центнеров с гектара, надой молока в среднем от коровы — до 5000 килограммов, досрочно выполнить задания пятилетки по продаже государству сельхозпродуктов.

Славные трудовые дела колхозников «Родины» по достоинству оценены правительством. Свыше 100 человек награждены орденами и медалями, председатель колхоза, его ветеран М. Г. Лобытов удостоен высокого звания Героя Социалистического Труда.

Не менее поучителен опыт и совхоза имени 50-летия СССР. Руководители, специалисты, труженики хозяйства сумели за сравнительно небольшой срок резко поднять экономику, значительно увеличить производство и продажу государству всех видов сельскохозяйственных продуктов. За последние двенадцать лет не было случая, чтобы совхоз не выполнил план по продаже государству молока и мяса. Вот несколько характерных цифр. За прошлую пятилетку урожайность зерновых в хозяйстве возросла на пять центнеров, надой на корову увеличился на 648 килограммов молока. Среднегодовое производство молока по сравнению с девятым пятилетием возросло на 25, мяса —

на 8,2 процента. За успехи, достигнутые в выполнении планов десятой пятилетки по производству и продаже государству продуктов земледелия и животноводства, совхоз награжден орденом Трудового Красного Знамени.

Хозяйство успешно выполняет плановые задания одиннадцатой пятилетки. Трудным по погодным условиям сложился 1982 г. Но коллектив совхоза с честью выдержал испытание, получил по 32,9 центнера зерна с гектара. Урожайность картофеля составила 250 центнеров. Досрочно были выполнены плановые задания по продаже государству мяса и молочной продукции. Сверх плана трех лет пятилетки продано государству более 470 тонн молока и 100 тонн мяса.

За достижение высоких результатов во Всесоюзном социалистическом соревновании в честь 60-летия образования СССР совхоз удостоен переходящего Красного знамени ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ.

Каковы истоки интенсификации сельскохозяйственного производства в этом хозяйстве?

Прежде всего в последовательном осуществлении специализации и концентрации производства. Еще в недалеком прошлом в совхозе было 12 молочнотоварных ферм. Из-за их разбросанности трудно было по-настоящему наладить племенную работу, создать людям хорошие условия для труда, укрепить кормовую базу. Тогда руководство, специалисты хозяйства решили сконцентрировать все поголовье крупного рогатого скота в трех местах. Сейчас этот процесс завершен. В каждом из трех отделений теперь построены механизированные комплексы.

Высокая концентрация скота позволила внедрить бригадный метод труда. Суть его в том, что каждые четыре доярки, работая в две смены, стали обслуживать 100 коров. Труд их оплачивается в зависимости от общего результата. Преимущества этого прогрессивного метода сказа-

лись очень быстро. Во всех бригадах возросла ответственность людей, взаимная требовательность, ярко проявляется коллективный поиск резервов и возможностей. Труд животноводов стал более содержательным, престижным. В эту отрасль пришло много молодежи. Возраст более половины всех доярок не превышает 30 лет. У них можно поучиться умению добиваться исключительного порядка и чистоты на фермах, строжайшего соблюдения распорядка дня, зоотехнических и ветеринарных требований. С большой любовью оформлены красные уголки, в паглядной агитации подробно отражен каждый рабочий день животноводов, ход их трудового соперничества в борьбе за выполнение планов и принятых социалистических обязательств. Многие мастера машинного доения получают за год по 4500 и более килограммов молока от коровы.

Специалисты хозяйства эффективно организуют борьбу за улучшение качества продукции, снижение ее себестоимости. На всех комплексах смонтированы холодильные установки, поддерживается высокая санитарная культура.

В хозяйстве много делается по созданию прочной кормовой базы. Здесь внедрена действенная система комплексного улучшения земель, повышения всей культуры земледелия. В результате урожайность сельскохозяйственных культур заметно поднялась.

Ключом к щедрому гектару наряду с обильным удобрением почв является механизация. В совхозе вся полевая техника собрана в крупные отряды, за которыми в период заготовки кормов и уборки урожая закрепляется передвижная техническая служба. Сломался комбайн — ремонт проводится тут же, в поле. Прямо в поле организуется горячее питание механизаторов. Во время отдыха специалисты, культработники проводят беседы, подводят итоги работы, чувствуют победителей соревнования.

Заготовку кормов ведут специализированные механизированные звенья. Накопив богатый опыт, они успешно

выполняют поставленные задачи, обеспечивая животноводство в достатке грубыми и сочными кормами. В среднем каждый гектар долголетнего культурного пастбища дает около четырех тысяч кормовых единиц. Уход за пастбищами ведет механизированное звено. Оно своевременно проводит подкашивание нестравленных травяных остатков, вносит минеральные удобрения. Здесь же смонтированы дождевальные установки, которые при необходимости приводятся в действие. Создание долголетних культурных пастбищ позволило совхозу полнее использовать преимущества летнего содержания скота. В пастбищный период хозяйство получает почти половину его годового производства.

В совхозе стало правилом вопросы экономики, совершенствования производства тесно увязывать с социальным развитием коллектива. В центре внимания дирекции, партийной и профсоюзной организаций — работа с людьми, создание им необходимых условий для плодотворного труда и здорового быта. А это всегда окупается сторицей. Совхоз в достатке обеспечен кадрами. Из 611 тружеников совхоза 250 — выпускники подшефной средней школы.

Конечно, это результат не только совместных воспитательных усилий дирекции совхоза и школы, но и большой заботы об улучшении условий труда, быта и отдыха людей. Только за годы десятой пятилетки в хозяйстве построены и сданы в эксплуатацию 84 квартиры. Вступила в строй средняя школа на 460 мест. На центральной усадьбе возведены детсад, магазины, Дом культуры, Дом быта, школьный интернат, ряд других объектов. Свои клубы, магазины, столовые, детсады имеются в каждом отделении совхоза.

Главное рабочее место специалистов — на фермах, в бригадах, звеньях, там, где идет непосредственная борьба за выполнение планов и обязательств. Это позволяет не только хорошо знать людей, их дела и настроения, но и

правильно оценивать обстановку, постоянно поддерживать дух состязательности, творческого поиска, мобилизовать коллектив на лучшее использование имеющихся резервов.

Уверенной поступью идет хозяйство вперед, из года в год крепнет его экономика. И в этом немалая заслуга главных специалистов совхоза: агронома Н. Ц. Паличевой, инженера А. В. Мальцева, ветврача А. А. Углицкого, секретаря парткома А. А. Петуховой и конечно же директора, Героя Социалистического Труда Л. Н. Бурцева. Умелый и вдумчивый организатор, грамотный специалист, человек большого трудолюбия и настойчивости, он хорошо понимает, как важно глубоко убедить и нацелить людей, направить все силы, энергию и мастерство коллектива на успешное осуществление поставленных задач. А задачи эти требуют высокой отдачи и напряжения. И поэтому до отказа заполнен делами рабочий день директора. Ему, коммунисту, делегату XXVI съезда КПСС, хочется побывать на каждом участке, встретиться и с механизаторами, и с животноводами, рассказать о делах совхоза, поделиться с ними своими задумками, которые обязательно нужно претворить в жизнь. Недавно Леонид Николаевич Бурцев выдвинут на работу в областное управление сельского хозяйства.

Большую заботу о повышении роли специалистов в подъеме сельскохозяйственного производства, воспитании людей проявляет Тарногский райком КПСС. В районе сложились хорошие кадры агрономов, зоотехников, инженеров, ветеринарных врачей, экономистов. Характерно, что большинство из них — местные уроженцы, неплохо знающие здешние хозяйства и тех, кто трудится на родной земле. Им присущи творческий подход к делу, поиск нового, активное участие в воспитании сельчан.

Пример бережного, внимательного отношения к людям подает первый секретарь райкома КПСС Михаил Павлович Зыков. Вот одна из любопытных историй, которую



рассказали в Тарноге. Как-то, проезжая мимо одного из колхозных лугов, увидел Зыков стадо телят, которое пас подросток с книжкой в руках. Пригляделся — да это же его бывший ученик Коля Постников! Остановился, поговорил, расспросил о житье-бытье. Михаил Павлович знал, что семья Постниковых живет трудно: мать без мужа воспитывает детей. С тех пор нет-нет да и спрашивался о дальнейшей судьбе Николая. А тот закончил школу, институт, молодым специалистом вернулся в колхоз «Озерки». Через некоторое время состоялся у первого секретаря разговор с председателем колхоза Н. С. Курбатовым. Тот высоко отозвался о деловых качествах молодого специалиста.

— А что если предложить его соседям председателем колхоза?

Николай Савватьевич задумался:

— Больно уж молод. Ведь 23 года всего.

На общем отчетно-выборном собрании в колхозе «Красные Шевденицы» к кандидатуре нового председателя тоже отнеслись настороженно. Однако избрали. И, как оказалось, не ошиблись: дело у молодого специалиста спорилось, и когда кончилась у него отсрочка от призыва, пришлось идти в ряды Советской Армии, расставались с ним колхозники неохотно. Через год он снова вернулся в «Красные Шевденицы». При его участии и по его инициативе в колхозе построен крупный откормочный комплекс. Сейчас колхоз стал одним из лучших в районе, а Н. В. Постников избран членом бюро Тарногского райкома КПСС. Стал председателем колхоза «Ленинский путь» и брат Николая Витальевича.

Партийная забота о кадрах, внимательное и бережное отношение к специалистам в сочетании с принципиальной требовательностью — характерная черта стиля работы Тарногского райкома КПСС.

Много лет проработала главным агрономом производственного управления сельского хозяйства Мария Иванов-

на Попова. Активный пропагандист всего передового, она вела занятия в районной школе руководящего состава. Особенно много сил вложила в развитие семеноводства. Было время, сеяли что придется. Редко когда своими семенами, все больше привозными. Поэтому и урожаи не росли. Все это видели, знали, а вот настойчивости, партийной принципиальности в решении этого вопроса не хватало.

Как-то раз, придя к первому секретарю райкома партии М. П. Зыкову, Мария Ивановна попросила посмотреть ее расчеты по семенам. Долго шло обсуждение предложений, ведь дело-то новое, но убедила Попова примерами, доказала, что можно и у себя получать классные семена и сделать это реально в короткие сроки, без больших затрат. На хозяйственном активе по этому вопросу, где выступила Попова, часть присутствующих одобрила и поддержала начинание агронома, а кто-то, что называется, в штыки встретил, утверждая, что из этой затеи ничего не получится. Однако общее мнение было в пользу расчетов специалиста. Жизнь подтвердила: правильно она мыслила. Сейчас проблема семян в районе решена полностью.

Второй вопрос, который в районе удалось решить опять-таки при активном участии М. И. Поповой, это производство семян трав. Теперь тарножане получают их не только для себя, но и соседям помогают. Она знала особенности каждого хозяйства, его возможности и потому действовала наверняка. В районе возделывается многолетний люпин, под которым занято около 5 тысяч гектаров. Долгие годы его использовали как сидеральное удобрение, и только. Но агроном Попова убедила, что люпин годится и на корм. Сейчас в хозяйствах района пята: часть обезвоженных кормов готовится из люпища.

«Прошу перевести на работу агрономом в колхоз «Красные Шевденицы». Своим конкретным трудом хочу содействовать выполнению Продовольственной программы стра-

ны». Несколько таких заявлений подала Мария Ивановна начальнику управления. Не отпуская, тогда она пошла в райком и там доказала, что это не прихоть, а убеждение ее как коммуниста и она ему не изменит. Пришлось перевести.

Колхоз «Красные Шевденицы» по земельным площадям хозяйство среднее, а по производству животноводческой продукции значится в числе крупных, мяса производит по 420—450 тонн в год. Есть и молочное скотоводство. Здесь почти 4 тысячи гектаров сельхозугодий. Для возделывания зерновых и кормовых культур в колхозе имеется достаточный набор сельскохозяйственной техники — около 50 тракторов, зерноуборочные и силосоуборочные комбайны, большой автопарк и более 100 различных сельхозмашин и орудий. В колхозе сложился неплохой отряд механизаторов. Хозяйство получает немало минеральных удобрений. Районное объединение «Сельхозхимия» ежегодно завозит на поля тысячи тонн торфа, известкует большие площади закисленных земель. Одним словом, и работать есть кому, и средств немало вкладывалось в землю, а вот должной отдачи от земли, к сожалению, не было.

Намного лучше пошли дела в хозяйстве, когда главным агрономом стала М. И. Попова. Она начала с того, что организовала механизированные звенья по заготовке кормов. В первый год ее работы урожайность кормовых выросла почти в полтора раза, по зерновым прибавка составила три центнера с гектара. Начали возделывать и более перспективные сорта трав. Она настойчиво ищет резервы в улучшении семеноводства, в совершенствовании технологии возделывания культур и в повышении мастерства хлеборобов.

Как и раньше, в «Красных Шевденицах» она ведет большую общественную работу, избрана заместителем секретаря партийной организации. Труженики колхоза с ува-

жением говорят о Марии Ивановне Поповой — коммунисте, энергичном, ищущем специалисте, активной общественнице, человеке, который государственное дело ставит превыше всего.

Особое внимание райком КПСС уделяет вопросам улучшения качественного состава руководителей и специалистов сельского хозяйства, росту их идейно-политического уровня. Создана районная школа партийно-хозяйственного актива. Абсолютное большинство специалистов активно участвует в воспитании людей.

В районе успешно решается проблема закрепления молодежи на селе. У работников аппарата райкома КПСС, специалистов сельского хозяйства тесные контакты с сельскими тружениками, они отлично знают деревенский быт, местные нравы, обычаи. Ими было обращено внимание на то, что колхозные ребята и девчата охотнее овладевают сельскими профессиями, если это не связано с выездом за пределы своего района, с долгим отрывом от семьи. Учитывая это, на базе старого здания общеобразовательной школы создано сельское профтехучилище для подготовки механизаторов широкого профиля, операторов машинного доения и электриков. Жизнь полностью подтвердила правильность принятого решения. Тарногское СПТУ небольшое, но хорошо оснащенное современной техникой, оборудованием, наглядными пособиями. Выпускники местных школ охотно идут учиться в училище по направлению хозяйств. За прошлую пятилетку оно подготовило 747 выпускников, которые ныне успешно трудятся на полях, фермах, в мастерских колхозов и совхозов. На 12 фермах трудятся комсомольско-молодежные коллективы.

В тарногских деревнях девушки идут на фермы охотнее потому, что сказывается не только профессиональная, но и психологическая подготовленность к труду. Начинается эта подготовка со школьной скамьи, на уроках, а закрепляется работой в ученических производственных бригадах.

В последнее время от наших сельских руководителей и специалистов можно нередко слышать: шекснинский опыт, делаем по опыту шекснинцев. И это не случайно. В сельском хозяйстве этого района появилось немало нового, прогрессивного. Взять хотя бы работу со льном. «Северный шелк» — культура высокодоходная. Возделывается она на Вологодчине давно. Однако с середины 70-х годов в этой отрасли сложились серьезные трудности. Причин тут несколько. Культура эта — трудоемкая. При резком сокращении рабочей силы в сельском хозяйстве требуется широкое внедрение комплексной механизации возделывания и уборки льна. Однако этот процесс в силу ряда обстоятельств идет не так быстро. Сказались и крайне неблагоприятные условия целого ряда лет, которые не позволили получать необходимое количество семян. Площади посева из-за этого сократились. Да и внимание партийных комитетов, сельхозорганов, руководителей и специалистов хозяйств ослабло.

Необходимо было искать пути исправления положения дел в этой отрасли. Вот как, например, организовали эту работу в Шекснинском районе.

По инициативе бюро райкома КПСС разработаны и претворяются в жизнь мероприятия на одиннадцатую пятилетку по увеличению производства и продажи льнопродукции, улучшению ее качества.

Шекснинцам удалось многое сделать, и большая заслуга в этом специалистов. Сегодня льноводство в районе неуклонно развивается. Определена более четкая специализация выращивания льна как внутри хозяйства, так и межхозяйственная. Умело применяются меры морального и материального поощрения лучших льноводов. В честь победителей соревнования в колхозах, совхозах и в райцентре поднимаются флаги трудовой славы, имена передовиков заносятся на Доску почета.

Большое значение придается в Шексне распространению

нию опыта колхоза имени Кирова, чья агрогехника, технология возделывания льна, оплата труда принята за эталон для всех хозяйств района. На базе колхоза проведен семинар с руководителями и агрономами колхозов и совхозов, работниками льносемянстанций, управления сельского хозяйства и контрольно-семенных лабораторий, а также с льнокомбайнерами и машинистами льнооборачивателей и подборщиков тресты.

Принятые меры позволили восстановить льноводство в районе. В 1982 г. с каждого гектара получено 5 центнеров льноволокна и 3,6 центнера льносемян. Денежный доход с гектара льна составил по району 1163 рубля, а общий доход от льноводства — почти 5 миллионов рублей.

Шекснинский район признан победителем во Всесоюзном социалистическом соревновании за увеличение производства и закупок льнопродукции в 1982 г. и награжден переходящим Красным знаменем Совета Министров СССР и ВЦСПС и денежной премией.

Произошел перелом и в области. В 1983 г. план заготовок льнопродукции выполнен.

Обком партии одобрил опыт работы парткома, правления колхоза имени Кирова Шекснинского района, где внедрена поточно-цеховая система производства молока, и рекомендовал ее для распространения в других хозяйствах.

Мы внимательно следим за тем, как пробивает себе дорогу этот прогрессивный метод организации труда. Речь идет о коренной перестройке многолетней практики работы ферм. Преодолеть же силу инерции не так-то просто. Здесь особенно была нужна настойчивая разъяснительная работа среди животноводов, которые, однако, держатся за старое нередко просто по привычке, в душе же готовы сойти, как говорится, с паезженной колеи. Но для этого требуется резкий поворот, определенное внутреннее усилие. Доярки хорошо знают, что коровы очень

привыкают к установившемуся порядку на ферме, на пастбище, и это обретает форму условных рефлексов, следовательно, отражается на поведении животного, на его продуктивности. Вот почему многие доярки готовы испытывать определенные трудности, но не отступают от привычного.

Партком, специалисты колхоза имени Кирова взяли животноводство под особый контроль. На Чуровской ферме сформировалось прочное ядро активных поборников нового, в которое вошли и члены партии, и беспартийные. Пример показали доярки коммунисты Е. С. Капустина и Т. С. Кожухова. Эта ферма первой начала осваивать поточно-цеховую технологию производства молока.

Но не все сразу поверили в результативность нового метода. Были и такие, кто сомневался, колебался. И все же большинство приняло сторону новаторов, поверило им. А вскоре новшество целиком оправдало себя: стали расти надой, снизилась и себестоимость продукции. При этом у работников комплекса появилось больше свободного времени для учебы, отдыха.

В успехах колхоза немалая заслуга председателя — Вениамина Павловича Логинова. Это знающий специалист, умелый руководитель. Он уделяет большое внимание работе с кадрами, перспективам развития хозяйства. Основной принцип его деятельности — решение задач хозяйственного строительства на основе постоянного улучшения воспитательного процесса в коллективе. Во всех делах он подает подчиненным личный пример, является одним из лучших пропагандистов района. Уже десять лет В. П. Логинов ведет учебу руководящих кадров колхоза. Основное внимание уделяет повышению ее практической отдачи, мобилизации специалистов и инженерно-технических работников на более творческое выполнение своих обязанностей, развитию социалистического соревнования и воспитанию коммунистического отношения к труду.

Занятия проводит на высоком идейно-теоретическом уровне, тщательно готовится к ним, много времени отводит активизации работы слушателей.

И закономерно, что, беря пример со своего вожака, все специалисты и ИТР хозяйства активно участвуют в идеологической работе с колхозниками. Один из них — главный агроном Александр Иванович Ганин. Он рано познал и полюбил крестьянский труд. Окончил сельхозтехникум, а затем заочно сельскохозяйственный институт. И вот уже более десятка лет трудится здесь, вкладывая все свои силы, опыт и знания в дело повышения плодородия полей. Это страстный пропагандист всего нового в агрономии. Возглавляя общеколхозную бригаду по заготовке силоса и сенажа, в которую входят около 20 механизаторов, Ганин является в ней и организатором, и агитатором, и самым взыскательным и строгим контролером — одним словом, верным наставником, надежным помощником и вдумчивым руководителем этого дружного и сплоченного коллектива.

Всегда среди колхозников, механизаторов другой специалист — Нина Васильевна Гусева. Около двадцати лет она работала агрономом в бригаде, а с недавних пор стала и ее руководителем. Здесь же механиком работает по окончании Вологодского молочного института и ее сын.

Надо подчеркнуть, что специалисты колхоза регулярно отчитываются за результаты своей хозяйственной и воспитательной деятельности в коллективе на заседаниях парткома и правления, партийных и колхозных собраниях. Проведена их аттестация.

Работать еще эффективнее, бороться за высокий конечный результат — этой цели посвящена вся деятельность правления колхоза, партийной и общественных организаций, специалистов. Здесь умеют беречь время, с наибольшей отдачей использовать всю технику, расходовать имеющиеся материальные и людские ресурсы. А ведь это один из верных путей в деле осуществления решений майского



(1982 г.) Пленума ЦК КПСС, реализации Продовольственной программы страны. Стабильные успехи хозяйства — результат кропотливой воспитательной работы, в которую вносят свой вклад и командиры производства.

За успехи в соревнованиях в честь 60-летия образования СССР колхоз имени Кирова награжден переходящим Красным знаменем ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ.

В колхозах и совхозах, о которых говорилось выше, трудятся разные по характеру, склонностям и привычкам руководители и специалисты. Но всех их объединяет одно: глубочайшая сопричастность с делами и заботами своих коллективов, стремление отдать все силы и знания воспитанию людей. Их характеризует высокая личная ответственность, взаимная требовательность. И не случайно в этих коллективах и исполнительская дисциплина, и дисциплина труда на должном уровне, и не принято здесь ссылаться на неблагоприятную погоду, — умей найти выход из сложных условий с наименьшими потерями.

И как же проигрывают в сравнении с этими товарищами люди, которые привыкли жить только по указаниям. В случае какой-то промашки можно ведь легко оправдаться: я, дескать, сделал так, как мне говорили.

Решение Продовольственной программы в первую очередь зависит от людей, занятых сельским трудом, от их отношения к делу. Отрадно, что у нас растет число правофланговых. Но мы ясно сознаем, что подлинный успех придет лишь в том случае, если отстающие хозяйства выйдут в своих районах на уровень средних показателей, а потом сравняются с передовыми коллективами. Поэтому обком, горкомы, райкомы КПСС ориентируют партийные организации на то, чтобы творчески использовать опыт лучших командиров производства, вести настойчивую работу по воспитанию у руководителей и специалистов таких качеств, как способность самостоятельно решать конкрет-

ные производственные и воспитательные задачи, при этом находить оптимальные решения, которые способствовали бы мобилизации коллективов, каждого сельского труженика на достижение еще более высоких рубежей.

Неизмеримо возрастает в этой связи роль сельского специалиста-интеллекта. Мы с большой надеждой смотрим на него. И это не просто высокие слова. Почему мы говорим именно об интеллекте, не принижая при этом его роль специалиста как такового? Потому, что видится между ними известная разница.

Настоящий интеллект обладает не только знаниями по специальности, но и широкой общей культурой, проявляет творческую самостоятельность, выступает против мелочной опеки, заботится об общенародных интересах. Он находит с людьми общий язык, исключая администрирование, и в то же время не принижает требовательности, строгого, взыскательного спроса за порученное дело.

И таких специалистов в вологодских селах сегодня много. Но, к сожалению, есть еще и такие, которые пока не так уж много берут на себя, не болеют душой за работу, не стремятся увлечь людей на достижение более высоких целей. И мы видим свою задачу в том, чтобы беречь и развивать традиции сельских интеллектов — бескорыстных, самоотверженных сеятелей добра.

На фоне тех разительных перемен, происшедших в деревне в последние десятилетия, человеку и нужен интеллект, истинный воспитатель, носитель доброго, душевного слова. Именно на эту сторону обращает особое внимание партийных организаций Центральный Комитет КПСС.

Думается, что высшие, средние специальные учебные заведения должны обязательно учитывать специфику сельских условий и всесторонне готовить специалистов, воспитывать у них высокое уважение к деревне, ее нравственным, патриотическим, социалистическим традициям.

В наших северных условиях переустройство деревни отличается немалым своеобразием. Исторические, географические и, соответственно, экономические условия определили здесь формирование малых деревень. И в настоящее время их насчитывается 8,5 тысячи. Около 70 процентов из них имеют численность жителей менее 50 человек. Почти две трети всех населенных пунктов находятся на расстоянии трех и более километров от ближайших учреждений культуры. Все это вызывает немалые сложности в проведении культурно-воспитательной работы с людьми. Обком КПСС, облисполком, облсовпроф и обком комсомола уделяют постоянное внимание улучшению агитационно-массовой работы и культурно-бытового обслуживания жителей малочисленных и отдаленных пунктов. Большое место в этом важном деле мы отводим специалистам сельского хозяйства, работникам просвещения, здравоохранения и культуры.

Переустройство села выдвинуло немало вопросов, связанных с воспитанием и укреплением молодой смены сельских тружеников, способных продолжать дело отцов и матерей. Решение этих проблем во многом зависит от деятельности сельской школы.

Подготовка подрастающего поколения к труду осуществляется всеми звеньями системы народного образования, начиная с детских дошкольных учреждений, и в процессе всей учебно-воспитательной работы.

Колхозы и совхозы области постоянно оказывают школам помощь в создании и укреплении материально-технической базы трудового обучения. Они выделяют им необходимую технику. Улучшился состав кадров преподавателей и инструкторов производственного обучения. В настоящее время 96 процентов учителей по труду имеют высшее и среднее специальное образование, 80 процентов инструкторов по сельхозтехнике также являются специалистами. Среди преподавателей имеется немало подлинных масте-

ров педагогического труда, беззаветно преданных своему делу.

Коммунистическая нравственность воспитывается прежде всего в делах и поступках. В. И. Ленин на III Всероссийском съезде РКСМ указывал, что только в труде, вместе с рабочими и крестьянами, можно стать настоящими коммунистами, и призывал молодежь к тому, чтобы «каждый день в любой деревне, в любом городе молодежь решала практически ту или иную задачу общего труда, пускай самую маленькую, пускай самую простую»<sup>1</sup>.

Партийные организации, педагогические коллективы области ведут настойчивую работу по вовлечению учащихся в общественно полезный труд. Школьники вносят солидный вклад в выполнение планов Продовольственной программы, участвуют в выращивании овощей и картофеля на учебно-опытных участках школ, в уходе за животными на фермах, в заготовке кормов, в выращивании кроликов.

Основной формой трудового участия старшеклассников в производительном сельскохозяйственном труде являются ученические производственные бригады. Здесь учащиеся обретают чувство высокой ответственности за порученное дело, проявляют товарищескую взаимопомощь, инициативу и самостоятельность, рабочую смекалку, овладевают основами агрономических знаний, современной техникой, передовым опытом, приобретают навыки участия в социалистическом соревновании. Вместе с тем организуется разумный досуг учащихся, создаются условия для культурного отдыха, занятий спортом, туризмом.

Число ученических производственных бригад с каждым годом растет. В них участвует 9,5 тысячи школьников, их руками ежегодно производится продукции на сумму около полутора миллионов рублей.

---

<sup>1</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 41, с. 318.

Большое место в деятельности ученических производственных бригад занимает опытничество. Члены бригад работают по заданиям ученых и специалистов Северо-Западного научно-исследовательского института молочного и лугопастбищного хозяйства, станции защиты растений, сортоиспытательных участков, совхозов и колхозов. Они под руководством специалистов занимаются сортоиспытанием ячменя, льна, картофеля, сеяных трав, изучают влияние биостимуляторов на рост и развитие животных.

Получили распространение и другие формы трудовых объединений школьников. В сельских школах действует более 160 лагерей труда и отдыха, около 140 ученических производственных бригад, свыше 130 школьных лесничеств, 300 трудовых отрядов старшеклассников, в которых трудятся и отдыхают 14 тысяч школьников.

Увеличение потребности в кадрах, создание более благоприятных условий труда, рост социальной значимости ведущих сельскохозяйственных профессий сами по себе еще не могут обеспечить правильного их выбора. Требуется специальная работа по привлечению молодежи к труду в сельскохозяйственном производстве. Поэтому профессиональная ориентация учащихся является неотъемлемой составной частью совместной учебно-воспитательной работы школы и производственных коллективов.

Регулярно проводятся встречи учащихся с передовиками производства, руководителями и специалистами колхозов, совхозов, профтехучилищ, дни открытых дверей, совместные вечера отдыха, чествования трудовых династий. Во многих школах действуют профориентационные клубы и лектории, проводятся устные журналы, беседы, дискуссии, читательские конференции, обзоры литературы о различных профессиях; организуется сбор и оформляются материалы о выпускниках школ, передовиках производства. Ежегодно проходят тематические комсомольские собрания «Земля отцов — наша земля!», «Целина — поднята, под-

виг — продолжается», слеты выпускников, изъявивших желание работать в животноводстве, учиться в СПТУ. Во многих школах работают кабинеты профессиональной ориентации.

Общее руководство работой по профориентации учащейся молодежи и закреплению ее на селе осуществляют областной, районные и сельские советы по профориентации.

Областной совет возглавляет один из секретарей обкома КПСС. Совет регулярно рассматривает итоги социалистического соревнования районов за повышение эффективности профориентационной работы, ход комплектования сельских профессионально-технических училищ, готовящих кадры для села, заслушивает отчеты областных отделов, управлений и ведомств о подготовке и закреплении молодых кадров в отраслях, сообщения о работе советов по профориентации, обобщает лучший опыт, проводит семинары руководителей советов.

Проводимая работа по трудовому воспитанию и профессиональной ориентации учащейся молодежи дает определенные положительные результаты. Увеличивается число выпускников сельских средних школ, остающихся работать в сельской местности. Если в 1976 г. остались только 24 процента выпускников, то в 1983 г. — 47.

Основными учебными заведениями, осуществляющими профессиональную подготовку кадров для сельскохозяйственного производства, являются училища системы профессионально-технического образования. В настоящее время в области их 13. Они готовят рабочих по 26 профессиям и специальностям. Только за последние два года направлено в колхозы и совхозы свыше 6 тысяч выпускников.

В целях повышения престижа ПТУ, улучшения качества подготовки кадров в области проводится значительная работа по укреплению материально-технической базы,

совершенствованию учебно-воспитательного процесса. Во всех училищах введено персональное распределение выпускников с учетом их места жительства.

Уровень развития существующих у нас ПТУ не позволяет нам готовить кадры для сельского хозяйства области в пределах возрастающей потребности, сеть их пока недостаточна. Только 11 районов из 26 имеют свои училища. На наш взгляд, необходимо в каждом сельском районе иметь свое профессионально-техническое училище или его филиал.

Пришлось искать собственные пути решения этого вопроса. Один из них — открытие небольших сельских училищ в отдаленных районах с использованием помещений, пригодных для организации учебного процесса. Опыт создания таких училищ в Тарногском и Верховажском районах себя оправдал. В настоящее время они действуют в девяти районах. В 1984 году филиалы профтехучилищ открываются в оставшихся двух районах.

В области появляется все больше школ, колхозов, совхозов и профтехучилищ, которые общими силами ведут профориентационную работу, на конкретных примерах помогают завтрашним земледельцам, механизаторам, дояркам не только освоить профессию, но и полюбить ее.

Сегодня в Великоустюгском районе каждая пятая доярка, каждый второй механизатор, 60 процентов специалистов сельского хозяйства — люди, не достигшие 30 лет. Иными словами, это недавние школьники, выпускники профтехучилищ, техникумов, сельскохозяйственных вузов. В районе установилось тесное единство действий партийных, комсомольских органов, школ, хозяйств в привитии подрастающему поколению любви к сельскохозяйственному труду.

Поучителен в этом отношении пример Усть-Алексеевской средней школы и совхоза «Усть-Алексеевский». Они организуют воспитательную работу так, чтобы она раскры-

вала привлекательность труда на земле. Здесь и комсомольские собрания, и вечера, идущие по той же тематике, что и в других школах,— «Хвала рукам, что пахнут хлебом», «Совхоз — наш дом и нам его строить», проходят интересно, оставляют заметный след в умах и сердцах юношей и девушек.

И директор, и специалисты хозяйства не гости, а свои люди в школе. Они и на собрание, и на вечер придут, и учителям помогут в обучении, в пробуждении у ребят интереса к нужным совхозу профессиям. Совхоз не скупится на то, чтобы выделить технику, сельхозмашины, укрепить базу трудового обучения.

Практика старшеклассников под руководством преподавателей, мастеров производственного обучения и главного агронома совхоза продолжается и в каникулы. Ежегодно школа заключает договор с хозяйством на выращивание льна, проведение опытнической работы и с честью справляется со своими обязательствами. Во время каникул действует лагерь труда и отдыха. Ученическая производственная бригада принимает активное участие в заготовке кормов. В таком же плане ведется и воспитание интереса к работе в животноводстве.

Проводимая профориентационная работа позволила стабилизировать численность населения, занятого в сельском хозяйстве района. Конечно, подготовленные юноши и девушки охотнее остаются в родном хозяйстве только в том случае, если они увидят внимательное отношение к себе, почувствуют повседневную заботу о создании им надлежащих условий для высокопроизводительного труда, нормального быта и культурного отдыха. Именно так и поступают хозяйственные руководители и общественные организации многих колхозов и совхозов.

В колхозе «Большевик» Харовского района, например, выпускникам школ, оставшимся работать в колхозе, норма выработки в первые три месяца снижается на 40 про-



центов, затем, до достижения совершеннолетия, — на 20 процентов. Установлена гарантированная заработная плата, выплачиваются подъемные. Молодым семьям предоставляются квартиры. Хорошо зарекомендовавшие себя на производстве получают право на поступление в институт с выплатой колхозной стипендии. Аналогичные меры применяются и в других хозяйствах.

Повышение эффективности трудового воспитания и профессиональной ориентации подрастающего поколения — важнейшая государственная, общенародная задача, имеющая большое экономическое, политическое и социальное значение. Успешно решить эту задачу можно только совместными усилиями учебных заведений, трудовых коллективов, семьи, общественности, широкого вовлечения учащихся в общественно полезный и производительный труд.

В партийных организациях с удовлетворением воспринято решение Политбюро ЦК КПСС об образовании комиссии по подготовке предложений о реформе общеобразовательной школы и системы профессионально-технического обучения. Постановка этого вопроса выдвинута самой жизнью. Его правильное решение с учетом современных требований хорошо послужит делу дальнейшего совершенствования обучения и воспитания учащихся.

## СИЛА РУКОВОДИТЕЛЯ И СПЕЦИАЛИСТА — В ОПОРЕ НА КОЛЛЕКТИВ

Многообразны пути и средства, которыми мы располагаем в коммунистическом воспитании трудящихся. В документах партийных съездов, целом ряде постановлений ЦК КПСС особо подчеркивается, что в решении производственных и воспитательных задач необходимо опираться на трудовые коллективы, добиваться, чтобы каждый из них выступал носителем высокой политической сознательности, коммунистической нравственности, организованности и дисциплины. Именно в производственном коллективе решаются судьбы хозяйственных планов, задачи повышения производительности труда, эффективности производства. Здесь формируются идейно-нравственные качества трудящихся, складываются отношения дружбы и товарищеской взаимопомощи.

С глубоким удовлетворением встретили трудящиеся области, как и все советские люди, Закон СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями, принятый восьмой сессией Верховного Совета СССР. Он открывает новые возможности для приведения в действие всего трудового потенциала нашего общества, развития социалистической демократии, повышения производственной и социально-политической активности каждого советского человека. Как указывалось на июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС, принятие этого закона — акт большого полити-

ческого значения. И очень важно, чтобы он в полной мере проводился в жизнь.

«На предприятиях и в учреждениях сложилась система общественных институтов, — отмечалось на Всесоюзной научно-практической конференции в Тбилиси, — которая позволяет вовлечь в управление общими делами практически каждого трудящегося. В этих условиях новым содержанием наполняется работа первичных партийных организаций, которые призваны укреплять присущие социализму демократические основы жизни, развивать инициативу масс, широко включать их в общегосударственную работу»<sup>1</sup>.

Первичные партийные организации, являясь политическим ядром трудовых коллективов, активно содействуют реализации их широких конституционных прав и обязанностей. Они вместе с руководителями и специалистами несут ответственность за все стороны деятельности трудовых коллективов, за создание в них здорового морально-политического климата, за их вклад в общее дело.

Областной комитет КПСС постоянно направляет усилия партийных, советских, профсоюзных, комсомольских организаций, хозяйственных руководителей и специалистов на всемерное сплочение трудовых коллективов, усиление их роли в воспитании трудящихся, улучшение качества работы.

Весьма полезное, на наш взгляд, мероприятие — общегородскую научно-практическую конференцию на тему «Трудовой коллектив, бригада, личность» — провел Череповецкий горком КПСС.

На ней состоялся обстоятельный и предметный разго-

---

<sup>1</sup> Повышение роли первичных партийных организаций в развитии общественной и производственной активности трудящихся, укреплении дисциплины, совершенствовании стиля работы. Материалы Всесоюзной научно-практической конференции. Тбилиси, 7—9 апреля 1983 г. М., 1983, с. 17—18.

вор о необходимости дальнейшего повышения роли партийных и общественных организаций, руководителей, инженерно-технических работников и других специалистов в идейно-политическом воспитании членов коллектива, укреплении порядка и организованности, ответственности каждого коммуниста за состояние дел в цехе, бригаде, на всех участках производства. Конференция определила конкретные меры по улучшению этой работы.

Творческая обстановка в коллективе немыслима без дисциплины и порядка, без высокой взаимной требовательности. Вопрос о дисциплине труда Коммунистическая партия всегда ставила со всей принципиальностью. В. И. Ленин прямо связывал успехи социалистического строительства с созданием и укреплением трудовой дисциплины. Он подчеркивал, что «коммунистическая организация общественного труда, к которой первым шагом является социализм, держится и чем дальше, тем больше будет держаться на свободной и сознательной дисциплине самих трудящихся...»<sup>1</sup>. Это ленинское положение полностью сохраняет свое значение и в наши дни.

В современных условиях с увеличением масштабов производства, усложнением хозяйственных взаимосвязей предприятий, ускорением научно-технического прогресса значение каждого часа, каждой минуты рабочего времени, организованности и порядка на производстве еще более возросло.

На ноябрьском (1982 г.) Пленуме ЦК КПСС с особой силой было обращено внимание на создание таких условий, экономических и организационных, которые стимулировали бы качественный, производительный труд, инициативу, предприимчивость. И наоборот, плохая работа, бездеятельность, безответственность должны самым непосредственным образом сказываться и на материальном вознаграждении, и на служебном положении, и на моральном авторитете работников.

<sup>1</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 39, с. 14.

«Нам нужна сознательная, рабочая дисциплина, такая, которая двинула бы вперед производство,— отмечал на встрече с московскими станкостроителями Юрий Владимирович Андропов.— Нам надо наполнить борьбу за дисциплину большим содержанием, связать ее непосредственно с выполнением производственных заданий»<sup>1</sup>.

У коммунистов, всех трудящихся области нашли горячее одобрение проводимые Центральным Комитетом КПСС и правительством меры по укреплению партийной, государственной и производственной дисциплины. Многие трудовые коллективы по примеру москвичей включились в патриотическое движение, направленное на всемерное укрепление дисциплины и организованности. Они решили работать под девизом «Честь и слава — по труду». На предприятиях осуществляются планы социально-экономического развития, ведется техническое перевооружение производства, улучшаются условия труда и быта. В сочетании с умелой организаторской, идейно-воспитательной работой это благотворно влияет на обстановку в коллективах, создает в них здоровый, рабочий настрой.

В этом отношении много делается в Вологде. По инициативе и под руководством партийных комитетов в трудовых коллективах ежемесячно проводится день социалистической дисциплины. В этот день на рабочих собраниях, заседаниях комиссий и советов по профилактике и других общественных формированиях предприятий и организаций обсуждается состояние трудовой дисциплины и общественного порядка. Практикуется заслушивание сообщений руководителей производственных подразделений, общественных организаций о проводимой работе, анализируются причины нарушений, намечаются меры по их устранению и предупреждению.

Наряду с этим читаются лекции, проводятся беседы по

---

<sup>1</sup> Андропов Ю. В. Избранные речи и статьи, с. 226.

основам трудового законодательства, проходят встречи с работниками административных органов, выпускаются стенные газеты, «молнии», сатирические листки, организуются тематические передачи заводского радиовещания. В целях устранения недостатков в организации производства и сокращения потерь рабочего времени в этот день проводятся фотографирование рабочего времени, рейды по выявлению причин непроизводительных затрат и т. д.

Конечно, борьба с неорганизованностью, нарушениями дисциплины и общественного порядка не сводится только лишь к дню дисциплины. Однако проведение их придает определенную целенаправленность и наряду с другими мероприятиями способствует обеспечению комплексного подхода к решению этой проблемы.

Определенную систему в работе по укреплению дисциплины накопили партийные организации Череповца. Они строят свою деятельность в соответствии с разработанным горкомом партии и утвержденным на заседании бюро горкома КПСС положением «Работать без нарушений трудовой дисциплины и общественного порядка». Осуществляется комплекс мер по организационно-политическому, технико-экономическому и идеологическому обеспечению выполнения этих задач. Состояние трудовой дисциплины и общественного порядка обязательно учитывается при подведении итогов социалистического соревнования коллективов.

Чем сплоченнее трудовой коллектив, чем сильнее в нем трудовые традиции, товарищеская взаимопомощь, тем больше он имеет возможности для воспитания людей. Лучших результатов в формировании социалистической дисциплины труда добиваются там, где администрация, общественные организации, весь коллектив действуют единым фронтом, где создан психологический климат, способствующий профессиональному и идейно-политическому росту, помогающий каждому найти свое место в жизни.

Именно такая обстановка присуща коллективу Вологодского вагоноремонтного завода имени М. И. Калинина. Это одно из старейших предприятий области.

На заводе уже около десяти лет одним из основных критериев определения победителей соревнования цехов и бригад является состояние трудовой дисциплины. Это хорошо дополняется ежегодным смотром-конкурсом за звание «Коллектив, работающий без нарушений трудовой дисциплины и общественного порядка».

Совокупность применяемых мер морального и материального стимулирования в социалистическом соревновании принесла положительные результаты, число нарушений трудовой дисциплины неуклонно снижается.

В укреплении дисциплины на заводе большая роль отводится мастерам. Периодически заслушиваются их отчеты, проводится обмен опытом работы.

При оценке деятельности руководящих и инженерно-технических работников партийный комитет учитывает не только показатели выполнения производственных планов, но и уровень дисциплины, морально-психологического климата в коллективах.

Умело и творчески используются в воспитательном процессе революционные, боевые и трудовые традиции предприятия. Коллектив бывших вологодских железнодорожных мастерских был заповалой многих починов.

В 1919 г. рабочие завода первыми в Вологде выступили с инициативой о проведении коммунистического субботника. Первым ударником в Северном крае стал слесарь паровозного цеха коммунист Ленинского призыва Н. И. Демин. Пионером стахановского движения у нас был кузнец цеха Н. П. Бахтиаров, награжденный в 1935 г. орденом Ленина. Инициаторами движения за коммунистическое отношение к труду выступали бригады завода, возглавляемые коммунистами И. В. Лебедевым и В. А. Пановым. Достоинными носителями и продолжателями славных тра-

диций являются рабочие династии, которых насчитывается более 300. Золотой фонд предприятия — это 400 ветеранов производства, проработавших по 35—40 и более лет. Они передают молодому поколению свои знания и опыт, помогают ему пройти школу жизни и идейной закалки.

Практикуется проведение вечеров трудовой славы, посвящения в рабочие, встреч с ветеранами труда, ознакомление молодежи с историей завода, чествование передовиков производства, поздравления со знаменательными событиями. Проработавшим на предприятии длительное время и добросовестно исполняющим свои обязанности присваивается почетное звание «Ветеран труда Вологодского ВРЗ» с вручением диплома и нагрудного значка.

За активное участие в революционном движении, самоотверженный труд в годы Великой Отечественной войны и достигнутые производственные успехи завод награжден орденом Трудового Красного Знамени.

Справедливая оценка успехов, умелое сочетание моральных и материальных стимулов оставляют глубокий след в сознании людей, способствуют формированию у них активной жизненной позиции, укреплению дисциплины, порядка и организованности.

Партийные комитеты и парторганизации области видят свою задачу в том, чтобы обеспечить в каждом трудовом коллективе сознательную дисциплину. Они исходят из того, что воспитание социалистической дисциплины — это не кратковременная кампания, а глубоко партийное, государственное дело, рассчитанное на повседневную кропотливую работу.

Одной из важнейших задач партийных организаций, руководителей и специалистов является привлечение трудящихся к управлению производством и общественными делами.

В. И. Ленин подчеркивал необходимость добиваться, чтобы каждый сознательный рабочий «чувствовал себя не



только хозяином на своем заводе, а представителем страны, чтобы он чувствовал на себе ответственность»<sup>1</sup>.

Активное участие трудящихся в управлении производством партия рассматривает как выражение подлинного демократизма советского строя, надежный источник успехов в социально-экономическом развитии. Право советских граждан участвовать в управлении государственными и общественными делами закреплено, как известно, в Конституции СССР.

Широкое внедрение коллективных методов организации труда вызвало к жизни такую важную форму привлечения трудящихся к управлению, как советы бригад, углубило и расширило демократизм управления в низовых звеньях. Бригада через свой выборный орган — совет определяет вклад каждого ее члена в общий результат, размер заработка и премии, участвует в составлении проекта плана, вносит на рассмотрение администрации предложения по улучшению условий труда и быта. Это дает возможность вырабатывать компетентные решения с участием самих рабочих по широкому кругу производственных и социальных вопросов.

Совет, опираясь на инициативу рабочих, коллективное решение, положительно влияет на различные сферы жизнедеятельности бригады, формирует чувство коллективизма, товарищества, стремление к поиску резервов и постоянному творчеству.

Центрами общественного самоуправления всеми вопросами бригадной организации труда являются советы бригадиров цехов, предприятий. Так, на Череповецком сталепрокатном заводе заводской совет бригадиров объединяет 36 представителей производственных подразделений. Он координирует и направляет деятельность цеховых советов бригадиров. Совет разрабатывает предложения по внедре-

---

<sup>1</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 36, с. 369—370.

нию, использованию и совершенствованию коллективных форм организации и оплаты труда, заслушивает сообщения бригадиров, мастеров, рассматривает и анализирует положение дел в бригадах, ход социалистического соревнования.

Говоря о бригадной организации труда на качественно новой основе, следует подчеркнуть возрастающую роль в решении производственных и воспитательных задач не только инженерно-технических работников и специалистов, но и непосредственных руководителей этих низовых коллективов — бригадиров. От их зрелости, умения работать с людьми в значительной мере зависит успех дела.

Одной из лучших в тресте «Вологодасельстрой» является комплексная бригада, возглавляемая коммунистом, лауреатом Государственной премии СССР Михаилом Александровичем Бубякиным. Вот уже более пятнадцати лет он с честью выполняет эти нелегкие обязанности. Его бригада первой на Вологодчине стала работать по методу бригадного подряда и достигла наилучших результатов в тресте. Работа по-новому заставила каждого члена бригады пересмотреть свое отношение к труду, глубже задуматься над организацией производственного процесса, бережнее относиться к материалам, рационально использовать имеющуюся технику. И что, пожалуй, самое главное — рабочие сами стали вскрывать неиспользованные резервы по досрочному вводу в действие объектов и повышению качества строительно-монтажных работ.

Бубякин верно, по-партийному понимает роль командира производства в современных условиях. Бригадир, по его мнению, это прежде всего организатор и воспитатель коллектива. Но не менее важно и такое качество, как личный пример, профессиональное мастерство. И еще одно условие. В строительном деле, считает Бубякин, нужно обязательно владеть смежными профессиями. Сам он, как говорится, мастер на все руки: и каменщик, и монтажник,

и плотник, и трубоукладчик, и бетонщик, и штукатур, и облицовщик, и кровельщик. Имеет права на управление башенным краном и трактором. Любит технику и хорошо разбирается в ней. Случится что-нибудь у штукатуров с затирочной машинкой, починит сам. Увлекается малой механизацией — она повышает производительность труда. Стремится внедрить все передовое.

Словом, Михаил Александрович натура ищущая. Свои знания и опыт он охотно передает людям, учит этому и других. Опытные и квалифицированные члены его бригады помогали товарищам пройти «рабочие университеты» прямо на строительной площадке, и за несколько месяцев настойчивой учебы половина коллектива овладела смежными профессиями. В этом начинании большую помощь им оказал совет бригады. В него избираются самые уважаемые и авторитетные рабочие. Бубякин убедился, что совет не подрывает, а, напротив, укрепляет авторитет бригадира, в частности, и тем, что оставляет ему больше времени на организаторскую и воспитательную работу. В бригаде постоянно заботятся о создании в коллективе такого микроклимата, при котором бы хорошо работалось и с наибольшей пользой проводилось свободное время. Это повышает активность рабочих, их личную ответственность за общее дело. Чуткое, внимательное отношение к каждому, к его нуждам, заботам, радостям и неудачам считается делом всей бригады. Здесь человеку всегда помогут в трудную минуту.

Бубякин хорошо понимает, что в подготовке и воспитании трудовой смены велика роль как всей бригады в целом, так и отдельных наставников молодежи. Ими, кроме бригадира, являются опытные квалифицированные рабочие, пользующиеся большим авторитетом в коллективе. Они стремятся передать молодым свои знания, привить повичкам высокие моральные качества, гордость за принадлежность к рабочему классу.

В бригаде регулярно проводятся политинформации, проявляется большой интерес к вопросам экономики, социалистического хозяйствования. На политинформациях и в беседах на экономические темы, на занятиях школы коммунистического труда квалифицированно, с помощью специалистов ведется разговор с рабочими по вопросам дальнейшего роста производительности труда.

Следует отметить еще одно качество М. А. Бубякина. Несмотря на трудности, с которыми сталкиваются коллективы при внедрении бригадного подряда, он остается страстным пропагандистом этой прогрессивной формы организации труда. Его бригада на практике доказала, что метод Злобина дает весьма ощутимый экономический эффект и в сельском строительстве. Надо только уметь внедрять его.

Здесь рассказано лишь о некоторых направлениях воспитательной работы в коллективе, руководимом М. А. Бубякиным. В сочетании с продуманной организацией производственного процесса она позволяет бригаде добиваться высоких результатов.

Авторитетными органами самоуправления, подлинной школой трудящихся в управлении производством, в решении важнейших вопросов политической, экономической и социальной жизни трудовых коллективов стали постоянно действующие производственные совещания.

На предприятиях области функционирует 874 постоянно действующих производственных совещания, в составе которых 36 тысяч человек. Только за два первых года одиннадцатой пятилетки подано 16,5 тысячи предложений, из них 14 тысяч внедрено в производство.

Совершенно очевидно, что ПДПС лишь тогда становится по-настоящему боевым органом, эффективной формой участия трудящихся в управлении производством, когда на повестку дня выносятся актуальные экономические и социальные вопросы, когда принимаемые решения конк-

ретны и обоснованны, когда существует четкий и всесторонний контроль за их выполнением. И в этом деле мы отводим особую роль комитетам профсоюза, которые призваны четко координировать деятельность общественных организаций и творческих объединений трудящихся.

На предприятиях и стройках, в колхозах и совхозах используется немало других действенных средств привлечения людей к управлению производством. Тысячи труженников участвуют в разработке коллективных договоров, в деятельности ВОИР, НТО, общественных отделов кадров, бюро экономического анализа, групп и постов народного контроля.

В практику воспитательной работы прочно вошли собрания трудящихся. На них обсуждаются наиболее злободневные социальные и экономические проблемы развития коллектива, вскрываются неиспользованные резервы, вырабатываются и принимаются новые, повышенные социалистические обязательства, проверяется ход их выполнения. Именно здесь всесторонне, с учетом опыта и знаний каждого рассматриваются вопросы развития производства, улучшения условий труда и быта трудящихся, укрепления трудовой дисциплины. Именно здесь формируется общественное мнение трудового коллектива по жизненно важным вопросам.

Сейчас в большинстве своем рабочие собрания стали влиятельной силой, проходят ежемесячно. Многие партийные комитеты установили определенные дни их проведения. Однако далеко не все собрания проходят по-деловому, достигают цели. В их проведении еще немало формализма. Партийным, профсоюзным, комсомольским организациям, хозяйственным руководителям и специалистам области предстоит немало поработать над повышением действенности собраний. Как указывалось на июньском (1983 г.) Пленуме ЦК, «исключительно важно добиться,

чтобы слова никогда не расходились с делом, а суть дела не подменялась формой»<sup>1</sup>.

Областной, городские и районные комитеты КПСС внимательно следят за тем, как реализуются замечания и предложения трудящихся, высказанные на собраниях, повысили требовательность к тем руководителям и специалистам, которые игнорируют предложения и критические замечания рабочих, допускают волокиту с ответами на интересующие людей вопросы.

В деле практического претворения в жизнь задач по подъему экономики обком, горкома, райкома КПСС требуют от хозяйственных и партийных руководителей, инженерно-технических работников и всех специалистов, идеологических кадров усиления их трудовой и политической активности, внесения конкретного вклада в повышение эффективности производства, концентрации внимания на том, чтобы трудовые коллективы становились подлинными центрами воспитания нового человека, утверждения высоких нравственных отношений между людьми, непримиримости к антиобщественным проявлениям.

В работе по укреплению коллектива важное место отводится профсоюзным и комсомольским организациям, их активистам. Умение опереться на них — залог успеха в деятельности руководителей и специалистов. Ведь это они в значительной степени формируют общественное мнение, поддерживают и поднимают их авторитет. Правильная опора на общественные организации, обязательное согласование принципиально важных вопросов с партийным бюро и профсоюзным комитетом, привлечение коммунистов к решению главных задач — от их разъяснения в коллективе до практического претворения в жизнь — при-

---

<sup>1</sup> Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 14—15 июня 1983 года, с. 17.

водит к устойчивому, здоровому морально-психологическому климату, а это, в свою очередь, благотворно отражается на выполнении планов и социалистических обязательств.

Здоровая атмосфера взаимоотношений складывается в коллективе тогда, когда тот или иной руководитель, специалист предъявляет справедливые требования ко всем без исключения, никому не дает поблажек, ни к кому не относится предвзято. Возросшая культура современного работника практически исключает голое администрирование как антиобщественное явление.

Наши хозяйственные руководители стали больше внимания обращать на такой момент своей деятельности, как моральные последствия принимаемых решений, издаваемых приказов. Ведь приказ только тогда будет иметь мобилизующую силу, когда он вызовет положительный, здоровый эмоциональный настрой, не приведет к сомнениям, а тем более к отрицательной реакции, даже и в тех случаях, если приказом привлекается к ответственности тот или иной работник.

Слово руководителя, специалиста — веское слово, но таким оно является лишь при условии, если не расходится с делом. Никакой кругозор, профессионализм, экономическая и техническая компетентность, участие в воспитании членов коллектива не будут иметь должной эффективности, если провозглашаемые лозунги, моральные принципы не станут содержанием собственной жизни руководителя.

Порой наблюдаются еще такие факты. Провинился, скажем, случайно работник. И вот бригадир, мастер или начальник цеха вынесут ему взыскание в грубой форме, унижая достоинство человека. Но ведь взыскание не самоцель. Оно применяется для того, чтобы работник, допустивший промах, осознал его, прочувствовал, а главное — не повторил подобного в дальнейшем. Грубость,

черствость, запосчивость руководителя никак не способствуют этому.

Важным средством партийного влияния на формирование руководителя социалистического типа является контроль партийной организацией деятельности администрации. Живая заинтересованность каждого помогает преодолевать трудности и бороться с отрицательными явлениями на производстве. Думается, что в каждом конкретном случае под контроль должны браться те стороны деятельности администрации, которые являются решающими для данного производства.



## ВОСПИТАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЕЙ

Ключевое звено идеологической работы — кадры. «Все партийные комитеты, — записано в постановлении июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС, — республиканские, краевые, областные, окружные, городские, районные — должны иметь специально подготовленные кадры, способные умело организовать идеологическую работу с различными группами населения и отвечать за нее. Им следует создавать необходимые условия, заботиться о систематическом повышении их идейно-теоретического уровня и профессионального мастерства. Осуществить дополнительные меры по совершенствованию системы подготовки и переподготовки всех категорий идеологических кадров. Идеологические кадры должны являть собой образец коммунистической идейности, высокой требовательности к своему труду, ответственности за порученное дело»<sup>1</sup>.

Практика показывает, что многие наши руководящие партийные, советские, хозяйственные кадры, специалисты народного хозяйства обладают необходимыми политическими и деловыми качествами, являются способными организаторами производства и умелыми воспитателями, пользуются заслуженным авторитетом и уважением у трудящихся. Вместе с тем мы учитываем и то, что не все ра-

---

<sup>1</sup> Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 14—15 июня 1983 года, с. 79.

ботники в одинаковой мере подготовлены к систематической воспитательной деятельности. Это особенно выявилось на начальном этапе, когда партийные организации приступили к выполнению постановления ЦК КПСС по Череповецкому металлургическому заводу. Значительная часть молодых инженерно-технических кадров и специалистов имела не столь уж богатый опыт в области воспитания масс. Поэтому партийные комитеты, предъявляя высокие требования к кадрам, всячески способствуют всесторонней их подготовке, прививают им навыки воспитания людей.

В результате перестройки структуры партийной учебы и экономического образования в соответствии с постановлением ЦК КПСС «О дальнейшем совершенствовании партийной учебы в свете решений XXVI съезда КПСС» (1981 г.), постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ «О дальнейшем улучшении экономического образования и воспитания трудящихся» (1982 г.) в областной партийной организации налажена четкая система марксистско-ленинского образования партийных, советских, хозяйственных руководителей, ИТР и других специалистов, позволяющая обеспечить преемственность и последовательность обучения, их идейный рост. Основные ее звенья — университет марксизма-ленинизма, городские и районные школы партийно-хозяйственного актива, школы научного коммунизма и конкретной экономики, экономические семинары, учеба по индивидуальным планам.

Ведущую роль в идейно-политической подготовке кадров занимает университет марксизма-ленинизма обкома КПСС с двумя филиалами. Число слушателей увеличилось более чем в полтора раза. Свыше 43 процентов из них — руководители и специалисты. За последнее десятилетие окончили университет 5 тысяч человек. Высшее политическое образование получило большинство руково-

дителей областных управлений, объединений, ведомств, крупных предприятий и организаций. Целенаправленно в этом отношении действуют партийные организации Вологды, Череповца, Сокола. Здесь разработаны и осуществляются перспективные планы обучения руководящих и инженерно-технических работников в университете. Причем в университет их направляют по решению бюро партийных комитетов, что способствует повышению их ответственности за рост своего идейно-теоретического уровня. Большинство из них добросовестно посещают занятия, активно участвуют в теоретических беседах, дискуссиях, показывают хорошие знания и умение применять их на практике.

В организации учебного процесса в университете последовательно проводится в жизнь принцип дифференцированного подхода и всестороннего учета каждой категории слушателей. На факультете партийно-хозяйственного актива два отделения: для работников, имеющих высшее образование, и для работников, не имеющих высшего образования. На факультете идеологических кадров создано девять отделений. Видное место в учебном процессе отводится изучению произведений основоположников научного коммунизма, материалов XXVI съезда КПСС, других партийных документов. Наряду с лекциями, семинарскими занятиями широко используются активные формы обучения: консультации, собеседования, выполнение практических заданий, подготовка и обсуждение рефератов, проведение теоретических конференций. Рефераты, как правило, пишутся слушателями на материале своего предприятия или организации, в них дается не только анализ конкретных данных, но и высказываются предложения по улучшению производственной и идейно-воспитательной деятельности в коллективе, где работает слушатель. Широко используется метод проведения занятий на одном из лучших предприятий города. Активизации учебного про-

цесса способствовало внедрение общественно-политической практики слушателей.

При такой постановке дела учеба приобретает более глубокий и целенаправленный характер, тесно увязывается с хозяйственной практикой, позволяет партийным комитетам составить объективное представление о политических качествах работника, обеспечить контроль за самостоятельной работой каждого. Приобретенные навыки выступлений с докладами, рефератами слушатели закрепляют при проведении теоретических конференций, которые стали важной составной частью учебного процесса. Они посвящаются актуальным проблемам внутренней и внешней политики КПСС. В последнее время они проведены по таким темам, как «Хозяйственный механизм и необходимость его совершенствования в условиях развитого социализма», «Экономика должна быть экономпой», «Проблема образа жизни в идеологической борьбе двух систем», «Всемирно-историческое значение опыта КПСС» и другие. При высокой активности слушателей прошли конференции, посвященные 60-летию образования СССР, 80-летию Второго съезда РСДРП. Подготовленные материалы легли в основу выступлений многих слушателей в своих трудовых коллективах.

В работу университета марксизма-ленинизма в Череповце введено написание экспериментально-реферативных работ, которые предполагают проведение слушателями небольшого самостоятельного исследования наиболее актуальных социально-психологических вопросов в своем трудовом коллективе. Социально-психологические аспекты изучаются с применением методов анкетирования, интервью, изучения документации, наблюдений. Наиболее часто исследуются слушателями такие проблемы, как морально-психологический климат и межличностные отношения в производственном коллективе, социально-психологические факторы текучести кадров молодых рабочих и

специалистов. Изучение той или иной проблемы заканчивается выработкой конкретных предложений, затем они учитываются в работе хозяйственных руководителей, общественных организаций.

Создание филиала университета марксизма-ленинизма в Соколе позволило дать высшее политическое образование практически всем руководящим кадрам, абсолютному большинству ИТР и других отрядов интеллигенции. Все больше руководителей и специалистов сельского хозяйства получают высшее политическое образование на заочном отделении университета обкома КПСС. Его уже окончили сотни людей. Проведенный обкомом КПСС анализ показал, что свыше 93 процентов выпускников университета последних двух лет активно участвуют в идейно-воспитательной работе, многие из них являются пропагандистами, лекторами, докладчиками, политинформаторами. Повышение идейно-политического уровня слушателей оказывает положительное влияние и на их профессиональный рост. Они более квалифицированно выполняют производственные обязанности. Каждый десятый выпускник университета за это время повышен в должности.

Вместе с тем мы отчетливо сознаем, что обкому, горкомам и райкомам КПСС необходимо и дальше совершенствовать деятельность университета, повышать результативность учебы, улучшать качественный отбор слушателей.

В областной партийной организации в соответствии с новой структурой партийной учебы работают школы партийно-хозяйственного актива, созданные при горкомах, райкомах КПСС, крупных партийных комитетах. В них занимается более 2500 руководящих работников. Качественные изменения произошли в организации и содержании работы этих школ. Руководят ими первые секретари горкомов и райкомов КПСС. Для чтения лекций по основным проблемам привлекаются ученые вузов и научно-исследо-

вательских институтов, лекторы обкома КПСС, секретари и заведующие отделами городских и районных комитетов партии, наиболее подготовленные работники гор(рай)исполкомов. Для проведения семинарских и практических занятий слушатели школы делятся, как правило, на учебные группы в соответствии с профессиональными интересами, характером трудовой и общественной деятельности. Это создает условия для укрепления связи изучаемых теоретических проблем с производственной деятельностью слушателей, способствует распространению передового опыта, позволяет осуществлять действенный контроль за ходом учебы.

Особый упор делается на то, чтобы слушатели самостоятельно работали над первоисточниками, анализировали лучший опыт организации и управления производством, воспитательной работой. В ряде районов занятия школ проводятся непосредственно на промышленных предприятиях, в колхозах и совхозах, где та или иная тема раскрывается на конкретном передовом опыте. Это позволяет слушателям отчетливее увидеть, как реализуются решения и установки партии в области экономической политики и идейно-воспитательной работы в трудовом коллективе.

Можно сослаться на опыт школы Бабаевского района, в которой занимаются руководители колхозов, совхозов, промышленных предприятий, специалисты районного агропромышленного объединения. Руководит школой первый секретарь райкома КПСС Василий Васильевич Питерцев. Опытный, грамотный, вдумчивый партийный работник, он много работает над собой и этого же требует от слушателей. Как пропагандиста, его отличают творческий подход к делу, поиск новых, более эффективных методов учебы. Слушатели много занимаются с первоисточниками, готовят рефераты, выполняют практические задания. При изучении проблем развития агропромышлен-

ного комплекса, ускорения научно-технического прогресса в сельском хозяйстве, а также вопросов организации и методики идейно-воспитательной работы выполнен ряд практических заданий на примерах конкретных хозяйств. Так, задания по темам «Пути повышения производительности труда, снижения себестоимости продукции, улучшения использования капитальных вложений, усиления режима экономии» и «Развитие личного подсобного хозяйства» сделаны на опыте колхоза «Родина» и совхоза «Тороповский». На базе совхоза «Бабаевский» проведено занятие по изучению прогрессивных технологий заготовки сена (прессование, досушивание путем активного вентилирования). Сейчас большинство хозяйств применяет этот способ накопления кормов. Немалая заслуга школы и ее пропагандиста В. В. Питерцева в том, что в районе стали более активно внедрять прогрессивные формы организации труда на основе коллективного подряда и аккордно-премиальной оплаты за конечные результаты производства.

На высоком идейно-теоретическом уровне проходят занятия в областной школе партийно-хозяйственного актива, где занимается 140 руководящих работников обкома КПСС, облисполкома, облсовпрофа, областных ведомств, управлений, объединений и трестов. Основные проблемные лекции здесь читают ученые из Москвы, а семинарские занятия и другие активные формы работы с коммунистами проводят секретари и заведующие отделами обкома КПСС.

В системе идейно-теоретической подготовки руководителей, особенно ИТР, как и других отрядов интеллигенции, широкое распространение получили школы научного коммунизма, где занимается в настоящее время более 6,5 тысячи работников. В ходе занятий здесь идет поиск путей повышения результативности учебы, отбор приемов и методов, которые способствуют лучшему усвоению тео-

рии, упрочению ее связей с решением задач коммунистического строительства.

Центральный Комитет КПСС ставит задачу широкого использования политического самообразования как важнейшего направления повышения качества и результативности учебы. В области почти в два раза увеличилось число коммунистов, изучающих марксистско-ленинскую теорию, актуальные вопросы современности по индивидуальным планам.

В условиях перевода экономики на интенсивный путь развития все более важное значение приобретает экономическая подготовка руководящих кадров, специалистов народного хозяйства. В области созданы и работают советы по экономическому образованию при обкоме, горкомах и райкомах КПСС, областных управлениях и ведомствах, на предприятиях, в колхозах и совхозах. Они стали умелыми организаторами этого важного дела. Много поучительного имеется, например, в деятельности совета на Вологодском оптико-механическом заводе имени 60-летия СССР. В его составе лучшие пропагандисты, руководители основных цехов и отделов, представители общественных организаций, ведущие специалисты экономических служб, передовые рабочие. Возглавляет работу заместитель директора предприятия по экономическим вопросам. Совет в своей работе руководствуется разработанным на заводе положением и действует в соответствии с перспективным планом. Он решает все организационные вопросы, связанные с функционированием системы экономического образования, ведает подбором и подготовкой пропагандистских кадров, обеспечивает методическое руководство учебой. Созданы секции: организации и контроля за учебой; теоретической и методической помощи пропагандистам; обобщения и распространения передового опыта; по реализации предложений слушателей. Члены совета закреплены за соответствующими подразделениями завода.



Руководители предприятия, все командиры производства глубоко убеждены, что экономическая подготовка кадров сегодня нужна, как никогда, что она всерьез помогает решать производственные задачи. Совет придает большое значение своевременному информированию слушателей о делах предприятия. Для этого регулярно готовится экономический анализ итогов хозяйственной деятельности за месяц, квартал, год. Перед пропагандистами выступают руководители служб. Совет в начале учебного года с привлечением специалистов составляет перечень «узких мест» производства, с тем чтобы каждый слушатель думал, предлагал, помогал на своем рабочем месте устранять их. Только за последний год условный экономический эффект от внедрения предложений слушателей составил более 100 тысяч рублей. Через систему экономического образования проведена большая работа по пропаганде бригадных форм организации и оплаты труда. Сейчас более 70 процентов рабочих трудится в бригадах. Предприятие работает стабильно, высокими темпами увеличивает объем производства, повышает производительность труда.

Активизировалась деятельность в этом направлении отраслевых отделов партийных комитетов. Они держат под контролем организацию и результативность экономической учебы в городах и районах, трудовых коллективах, проводят отраслевые семинары и совещания пропагандистов. Отделы обкома КПСС в последнее время подготовили для рассмотрения на заседании областного совета такие вопросы:

«Об изучении материалов майского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС в системе экономического образования в коллективах треста «Птицепром»;

«О руководстве школами коммунистического труда обкомом профсоюза рабочих и служащих сельского хозяйства и заготовок»;

«О повышении роли экономической учебы в борьбе за

экономии и бережливость на предприятиях областного транспортного управления и Череповецком азотно-туковом заводе»;

«О практике работы совета по экономическому образованию объединения «Облмежколхозстрой» с пропагандистами экономических форм учебы»;

«О работе администрации производственного объединения «Соколбумпром» по укреплению учебно-материальной базы экономического образования»;

«Об организации экономического образования на предприятиях областного управления торговли».

Вопросы повышения результативности экономического образования анализируются также при проведении ежегодно областных, городских и районных научно-практических и методических конференций и слетов пропагандистов. За девятую и десятую пятилетки базовую экономическую подготовку прошло около 430 тысяч человек, в том числе более 54 тысяч руководителей и специалистов народного хозяйства.

Основное внимание в ходе учебного процесса обращается на овладение слушателями глубокими знаниями экономических законов, выработку у них научного подхода к решению вопросов организации и управления производством, использование достижений научно-технического прогресса.

Большое внимание учебе руководящих кадров уделяет Вологодская городская партийная организация. Она располагает опытными, квалифицированными организаторами народного хозяйства, хорошим составом партийных, советских, профсоюзных, комсомольских работников. В различных отраслях народного хозяйства занято свыше 16,5 тысячи руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов.

Партийные комитеты города стали более качественно и эффективно решать вопросы политического и экономичес-

кого образования кадров, ищут и внедряют в практику действенные формы учебы. Эти вопросы находят широкое отражение в перспективных и текущих планах работы горкома и райкомов КПСС, систематически рассматриваются на пленумах, собраниях актива, бюро, семинарах и совещаниях секретарей парторганизаций, их заместителей по идеологической работе, на информационных днях, в партийных организациях.

В настоящее время в системе партийной учебы и экономического образования обучается более 13,6 тысячи руководителей работников и специалистов.

В течение ряда лет при горкоме КПСС работала школа хозяйственных руководителей, где занимались директора предприятий и главные инженеры. Занятия в этой школе во многом помогли в разработке и применении предприятиями города комплексной системы управления качеством продукции, изучению проблемы совершенствования управления производством, вопросов социальной психологии. Сейчас работает школа партийно-хозяйственного актива. Ее слушатели объединены в группы по отраслевому признаку. Это создает определенные предпосылки для укрепления связи изучаемых теоретических проблем с производственной деятельностью, позволяет лучше осуществлять контроль за ходом учебы.

Более двенадцати лет работает при горкоме КПСС университет технического прогресса и экономических знаний в области строительства. Основной его целью является изучение всего нового, прогрессивного в строительной науке, технике, архитектуре, пропаганда передовых методов труда новаторов и изобретателей, наиболее эффективной организации строительного производства. Слушателями являются инженерно-технические работники, руководители строительных подразделений, проектных институтов, всего свыше 180 человек. Работой университета руководит совет. Учебный процесс включает лекции, семинарские занятия,

экскурсии на строительные объекты, просмотр кинофильмов. Для чтения лекций привлекаются ученые Москвы, Ленинграда, Вологды, ведущие специалисты, практические работники. Знания, приобретенные в университете, помогают специалистам совершенствовать производство, внедрять в практику новые материалы и осваивать прогрессивные конструкции, способствуют повышению экономической эффективности и улучшению качества строительства. Многие слушатели, пройдя курс обучения в университете, повысили свою профессиональную квалификацию и идейно-теоретический уровень. В течение последних трех лет повышено в должности более одной трети слушателей. За это время внедрено 116 рацпредложений, внесенных ими, с экономическим эффектом более 400 тысяч рублей.

Наряду с идейно-теоретической подготовкой руководителей и специалистов партийные комитеты помогают им овладевать навыками проведения воспитательной работы с людьми. Ведь искусство воспитания не дается вместе с должностью, им надо овладевать, совершенствовать его всю жизнь.

В этих целях проводятся областные, городские и районные семинары по актуальным проблемам коммунистического воспитания. При обкоме партии для хозяйственного актива были организованы обзорные лекции по проблемам, касающимся разных сторон жизни трудовых коллективов, причем сами эти проблемы рассматривались через призму социологии, инженерной психологии, производственной педагогики. Эти мероприятия помогли сосредоточить внимание кадров на социальных аспектах трудовой деятельности.

Следующий этап был связан с изучением накопленного опыта и анализом основных проблем воспитательной работы. В горкомах, райкомах КПСС, крупных партийных организациях состоялись научно-практические конференции на тему «Парторганизация, коллектив, личность» с

участием секретарей первичных парторганизаций, руководителей предприятий и учреждений, специалистов народного хозяйства, профсоюзных и комсомольских активистов, передовиков производства. В Вологде, например, на такой конференции были заслушаны два доклада:

«Задачи партийных организаций по дальнейшему повышению роли коллективов в коммунистическом строительстве»;

«Социально-психологические вопросы управления коллективом и личность».

Интересными и поучительными были выступления участников конференции на темы:

«Партийная организация — ядро коллектива»;

«Коллектив и руководитель»;

«О формах трудового воспитания в производственном коллективе» и другие.

По обсужденной проблеме конференция выработала соответствующие рекомендации. За последние годы проведены две областные научно-практические конференции:

«Руководитель — организатор и воспитатель коллектива»;

«О повышении роли руководящих и инженерно-технических работников в идейно-политическом воспитании членов коллектива в свете требований XXVI съезда КПСС».

Областной комитет КПСС обращает особое внимание на то, чтобы коммунисты, руководящие и инженерно-технические кадры настойчиво овладевали марксистско-ленинской теорией, знанием законов общественного развития, умели ориентироваться в новых явлениях жизни, давать им правильную оценку и делать верные практические выводы.

Построение коммунистического общества — мудрая и сложная наука. Вот почему партия настойчиво добивается, чтобы руководящие кадры как можно успешнее постигали

эту науку, чтобы они были на высоте требований современного развития марксистско-ленинской теории.

Для осуществления дифференцированного подхода к подготовке кадров кроме вышеуказанных форм активно используются курсы повышения квалификации руководящих кадров, постоянно действующий семинар первых секретарей горкомов, райкомов КПСС и отраслевые семинары для различных категорий партийных и хозяйственных работников, областная школа передового опыта для руководителей хозяйств, а также научно-практические конференции руководителей и специалистов промышленности, строительства, сельского хозяйства.

Для подготовки руководящих кадров областной комитет КПСС широко использует областные курсы повышения квалификации. Учитывая предложения горкомов, райкомов партии, были улучшены учебные программы, больше стало уделяться внимания вопросам управления экономической и социально-политической жизнью, а также социальной психологии и педагогике, теории и методам воспитательной работы. Главный акцент в учебном процессе стараемся сделать на выработке у слушателей умения с позиций марксизма-ленинизма аналитически осмысливать явления жизни, находить оптимальные решения в различных ситуациях.

На курсах активно применяется проведение семинаров, на которых руководящие кадры обновляют и расширяют свои знания по важнейшим теоретическим проблемам, по новым материалам, содержащимся в партийных документах, получают обширную информацию по различным вопросам общественно-политической жизни, хозяйственного и культурного строительства, знакомятся с передовым опытом работы.

Областные семинары первых секретарей городских и районных комитетов КПСС организуются с выездом на предприятия, в колхозы, совхозы. Там, на месте, они изу-

чают опыт работы партийных организаций по совершенствованию руководства экономикой, интенсификации земледелия и животноводства, в том числе кормопроизводства, и другие.

Один из семинаров в 1983 г. проведен в Усть-Кубинском районе. Он не случайно был выбран местом изучения опыта. Район ежегодно перевыполняет плановые задания по производству и продаже государству продукции земледелия и животноводства. Главным фактором, обеспечивающим поступательное развитие животноводства, является хорошая кормовая база. Повышение урожайности многолетних трав, технология заготовки кормов механизированными звеньями, внедрение прогрессивных методов позволили хозяйствам за последние три года увеличить заготовку сена и силоса более чем в полтора раза. Вот перечень вопросов, рассмотренных на этом семинаре:

выступление первого секретаря Усть-Кубинского райкома КПСС К. Н. Мясникова о работе районной парторганизации по развитию молочного животноводства и укреплению его кормовой базы в одиннадцатой пятилетке;

ознакомление с опытом работы районного объединения «Сельхозхимия» по химизации земледелия, повышению урожайности зерновых и кормовых культур (выступление председателя объединения Г. Ф. Капинского, осмотр базы объединения);

ознакомление с опытом работы районного объединения по производственно-техническому обеспечению сельского хозяйства, по повышению технической готовности машинно-тракторного парка и оборудования ферм совхозов района (выступление председателя объединения А. Н. Калабышева, осмотр станции технического обслуживания автомобилей и других объектов);

выступление директора совхоза «Герой» С. В. Молчанова о работе коллектива совхоза по интенсификации молочного животноводства;

выступление секретаря парткома совхоза «Герой» А. В. Изюмова о работе партийной организации по развитию трудовой активности членов коллектива в повышении эффективности животноводства и кормопроизводства;

ознакомление с организацией заготовки кормов и лагерного содержания коров в совхозе «Герой»;

подведение итогов семинара (выступление первого секретаря обкома КПСС).

Выездные семинары проводятся не только на предприятиях, в колхозах и совхозах области, но и за ее пределами. Познакомившись со всем новым, передовым, секретари партийных комитетов стараются внедрить это в хозяйства своего района.

При обкоме КПСС регулярно проводятся отраслевые семинары для различных категорий партийных и хозяйственных работников, которыми руководят секретари обкома партии. В практике работы утвердилось проведение областных совещаний-семинаров председателей колхозов и директоров совхозов, агрономов, зоотехников, мелиораторов и других специалистов.

С одобрением отзываются руководители промышленных предприятий, транспорта, строек областного центра о такой форме обмена опытом работы, как совет директоров при горкоме КПСС. Часто заседания проходят прямо на предприятиях. Например, проблему внедрения технической эстетики совет рассмотрел на практике мебельного объединения «Прогресс». Для изучения организации социалистического соревнования вологодские директора выезжали на Череповецкий сталепрокатный завод.

Для руководящих кадров регулярно организуются теоретические и научно-практические конференции. Их участники изучают опыт работы лучших предприятий и организаций, а затем на пленарном заседании заслушивают доклады директоров предприятий, экономистов. Всесторонне обсудив выдвинутые проблемы, конференция



принимает рекомендации, направленные на изыскание и использование резервов роста производительности труда, совершенствование воспитательного процесса в трудовом коллективе.

Партийные комитеты постоянно контролируют идейный и профессиональный рост руководителей и специалистов. Действенной формой такого контроля является общественно-политическая аттестация командиров производства. Она многое дает для повышения ответственности специалистов за порученное дело и воспитание людей, за совершенствование профессиональных и политических знаний.

Аттестация помогла ряду товарищей понять, что дело воспитания требует от руководителя широкой эрудиции, систематизированных знаний, которые надо постоянно обогащать. Откровенно говоря, не всем это повшество понравилось: ведь предстояло публично показать свой духовный багаж. Но уже в ходе аттестации даже скептически настроенные люди вынуждены были признать это мероприятие целесообразным и полезным.

Постоянному контролю за участием руководителей и специалистов в воспитательной работе способствуют их отчеты на заседаниях бюро партийных комитетов, партийных и рабочих собраниях, ПДПС. Ежегодно отчитывается о проделанной работе до 40 процентов инженерно-технических работников.

Однако, как показывает анализ, некоторые парткомы и партбюро заслушивают в порядке контроля преимущественно начальников участков, бригадиров и не беспокоят работников более высокого ранга. На такие факты мы обращаем особое внимание. В последние годы утвердилась такая форма работы, как собеседования с руководителями предприятий и организаций в горкомах и райкомах КПСС по различным вопросам их деятельности. И надо сказать, что она себя оправдывает. При проведении таких бесед в

Вологодском горкоме КПСС, например, идет обстоятельный разговор о том, как тот или иной производственный коллектив выполняет план, какие есть трудности в работе, какая нужна помощь. Важнейшее значение придается состоянию трудовой дисциплины, участию в воспитании людей руководящих кадров и специалистов предприятия, вопросам социального развития коллектива. Собеседования проводят, как правило, секретари горкома. Разнообразная работа с руководящими кадрами помогает лучше решать хозяйственные и политические задачи. Промышленность города успешно выполняет плановые задания по росту объема производства и производительности труда. Несколько лет подряд Вологда награждалась переходящим Красным знаменем ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ.

Общественно-политическая аттестация инженерно-технических кадров, их отчеты способствуют тому, что руководители и специалисты стали строже оценивать результаты своей деятельности, больше уделять внимания воспитательной работе в трудовых коллективах, изучению интересов и запросов своих рабочих, опираться на мнение коллективов при принятии административных решений.

Под пристальным вниманием партийных организаций области находятся вопросы подбора и воспитания резерва кадров на замещение инженерно-технических должностей.

В. И. Ленин учил «как можно осторожнее и терпеливее испытывать и распознавать настоящих организаторов, людей с трезвым умом и с практической сметкой, людей, соединяющих преданность социализму с умением без шума (и вопреки суматохе и шуму) налаживать крепкую и дружную совместную работу большого количества людей в рамках советской организации. *Только* таких людей, после десятикратного испытания, надо, двигая их от

простейших задач к труднейшим, выдвигать на ответственные посты...»<sup>1</sup>.

Учитывая это, партийные комитеты ведут систематическую работу с резервом кадров.

Партийные организации должны очень бережно относиться к уже сложившемуся авторитету руководителя, специалиста и в то же время трезво оценивать его возможности. Видимо, полезно провести перспективного работника по всем ступенькам от простого к сложному, чтобы помочь ему постичь науку управления, существо которой заключается не только в знании производства. От него требуется глубокое понимание политики партии, способность вникать в психологию людей, умение создавать хороший моральный климат в коллективе, высокий культурный уровень.

Работа с резервом, воспитание его, обучение ленинскому стилю работы — дело непростое, кропотливое. От каждого партийного комитета требуется не только повседневный контроль и спрос, но прежде всего конкретная помощь. К примеру, прежде чем стать директором совхоза «Делегат», Николай Владимирович Беляев работал механизатором, бригадиром, заведующим мастерскими, главным инженером. И на всех этапах его трудовой деятельности партийный комитет совхоза, Череповецкий райком КПСС внимательно следили за его идейным ростом, помогали ему приобрести навыки организатора и воспитателя людей. Возглавляя сейчас совхоз, Николай Владимирович умело направляет коллектив на развитие сельскохозяйственного производства. Хозяйство успешно выполняет планы. Важно оберегать ростки деловитости, давать им возможность окрепнуть, набраться сил. Если человек видит, что к его слову прислушиваются, а дела находят поддержку, он обретает уверенность, расправляет плечи,

---

<sup>1</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 36, с. 193—194.

с еще большей активностью берется за решение новых вопросов.

Сравнительно недавно бюро Тотемского райкома КПСС рекомендовало директором совхоза «Тотемский» Бориса Владимировича Жданова. Работая ранее в должности главного инженера этого хозяйства, он зарекомендовал себя грамотным, инициативным специалистом. Оказанное доверие Борис Владимирович оправдывает с честью. Коллектив совхоза сделал заметный шаг вперед в развитии всех отраслей сельского хозяйства, повысил их рентабельность. В 1983 г. с каждого гектара собрано по 32 центнера зерна, получено молока от каждой коровы по 3500 килограммов, на 500 килограммов больше предыдущего года. Создана прочная кормовая база животноводства. Б. В. Жданов ведет большую общественную работу. Он член райкома КПСС, депутат районного Совета народных депутатов. За активную работу по пропаганде передового сельскохозяйственного опыта областная организация общества «Знание» наградила его Почетной грамотой.

Деловитость — категория нравственная. Там, где она переходит в делячество, мы вправе говорить об ошибках в подборе кадров, провалах в воспитательной работе. Известно, что деловитости нужен простор, ей тесно в рамках устаревших предписаний, ограничений. На их ликвидацию, в частности, направлены известные постановления о совершенствовании хозяйственного механизма. Деловитость глохнет, когда верх берет мнение перестраховщиков, выраженное известной формулой: как бы чего не вышло...

Человек может обладать немалым запасом знаний, но если он не отличается политической зрелостью, самостоятельностью, умением отстаивать свою позицию, вряд ли ему по плечу нелегкая ноша руководителя. Мы в этом убеждались не раз.

Обратил на себя внимание инженер. Толковый, знаю-

щий человек, тянется к новому. Выдвинули его на руководящую должность. Прошло время, видим: поспешили выдвинуть. Не справляется, пытается сделать все сам, не доверяет другим. И в новой роли он оставался лишь специалистом, а не руководителем, умеющим заразить подчиненных своими знаниями, убеждениями, идеями, сделать их единомышленниками, союзниками в общем деле.

Бывает и так: людей, не привыкших возражать, принимаем за исполнительных. Но ведь исполнительность предполагает четкое представление каждым работником, как лучше, с меньшими издержками достичь намеченной цели. Когда такое отсутствует, а вместо него произносится раз и навсегда усвоенное: «Будет сделано!», чаще всего и возникают так называемые объективные причины, а за ними, как правило, следуют корректировки, а то и приписки.

Людей надо ценить прежде всего по их отношению к делу. Эта мысль четко прослеживается в решениях ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС. Активная позиция измеряется не скоропалительными обещаниями, а умением все продумать и взвесить, отстоять свое мнение, подкрепив его конкретными мерами.

В постановлении ЦК КПСС «О 80-летию Второго съезда РСДРП» указывается, что КПСС придает важное значение повсеместному утверждению ленинского стиля работы — стиля творческого, обеспечивающего научный подход ко всем общественным процессам, постоянную опору на массы, высокую деловитость, конкретность и требовательность, непримиримость к любым проявлениям формализма, бюрократизма и парадности.

В решении задач коммунистического воспитания трудящихся обком КПСС стремится широко использовать средства массовой информации и пропаганды, возможности которых очень велики.

Основное, на чем сосредоточивают партийные органи-

зации их усилия, — это показ, обобщение и распространение накопленного опыта в освещении идеологических вопросов, пропаганде коммунистического мировоззрения среди трудящихся, воспитании их на идеях марксизма-ленинизма. В центре внимания находятся также проблемы морали, нравственности, отношения к труду, подготовки и воспитания кадров.

В областной газете «Красный Север» тема «Руководитель и коллектив» не сходит со страниц все эти годы. Немало внимания уделяется прежде всего вопросу о том, как выполняются указания ЦК КПСС по Череповецкому металлургическому заводу в других коллективах. В газете введены также постоянные рубрики «Инженер на производстве», «Молодежи — рубежи наставников» и другие.

После принятия постановления ЦК КПСС по металлургическому заводу более четко определила свое «лицо» череповецкая городская газета «Коммунист». На ее страницах систематически освещается деятельность партийных организаций по развитию творческой активности трудовых коллективов, проведению идейно-воспитательной работы, участию в ней руководящих и инженерно-технических работников. Уже ряд лет публикуются материалы под рубриками «Инженер в коллективе», «Каким быть мастеру?», «Мастер — воспитатель», «Бригадир на стройке», «Мастера рабочей педагогики», «Моральный климат коллектива», «Бойцы идеологического фронта», «Экономике быть экономной», «Совершенствовать механизм хозяйствования», «Учеба руководящих кадров» и другие. В них рассказывается об участии руководителей и специалистов в воспитании людей, о их роли в улучшении организации производства, в решении вопросов научно-технического прогресса, о том новом, что появляется в партийных организациях, рабочих коллективах.

Показ роли молодых специалистов города и села в развитии производства и воспитании членов трудовых кол-

лективов — одно из основных направлений работы областной молодежной газеты «Вологодский комсомолец». Публикации даются под постоянными рубриками «Молодой специалист», «Молодежь и технический прогресс», «Правофланговые», «Твой комсорг» и другие. Газета стремится следить за становлением молодого специалиста от периода его адаптации и стажировки до активного включения в производственный и воспитательный процесс.

Раскрывают опыт воспитательной работы руководителей и специалистов районные и многотиражные газеты, журнал отдела пропаганды и агитации обкома КПСС «Политическая агитация». Постоянно ведут эти темы областные радио и телевидение. Они находят отражение в передачах «Воспитание в коллективе», «Школа пропагандистского мастерства». Разносторонняя воспитательная работа, которую проводят агрономы, зоотехники, инженеры, экономисты, руководители производственных подразделений агропромышленного комплекса среди тружеников села, показывается в радиожурнале «Позывные земли», в цикле передач «Сельские встречи», «Животноводство — ударный фронт». В радиожурналах «Мастера», «Горизонт», адресованных учащимся системы профессионально-технического образования и старшеклассникам, а также в молодежной программе ведется целенаправленный разговор о роли мастеров, инженеров, наставников в воспитании молодых рабочих и колхозников и готовящихся кадров для народного хозяйства.

Партийные комитеты Вологодской области будут и впредь широко использовать средства массовой информации и пропаганды для распространения положительного опыта идеологической работы, обеспечивать поддержку принципиальным выступлениям, повышать их боевитость и авторитет.

Результаты многолетней деятельности областной партийной организации по выполнению постановления ЦК КПСС «Об участии руководящих и инженерно-технических работников Череповецкого металлургического завода в идейно-политическом воспитании членов коллектива» сказались прежде всего в следующем:

усилился комплексный подход к воспитанию, что позволило вести работу более дифференцированно, охватывать различные категории трудящихся, используя широкий арсенал форм и методов идейного влияния;

значительно повысился уровень идейно-воспитательной работы в трудовых коллективах, содержание всей идеологической деятельности партийных организаций стало более целенаправленным, отвечающим на конкретные запросы масс и более тесно связанным с современными задачами партии и народа;

заметно возросло участие руководящих партийных, советских и хозяйственных кадров в идейном воспитании трудящихся, за последние годы расширился состав пропагандистских сил за счет этой категории работников;

партийные организации в своей идеологической работе стали больше внимания уделять вопросам коммунистического отношения к труду, укрепления трудовой и производственной дисциплины, развития творческой инициативы и новаторства, распространения передового опыта, овладения достижениями науки и техники;

улучшилась работа с партийным активом и идеологическими кадрами. В этой области сложилась определенная система: переподготовка на базе высшей партийной школы и областных партийных курсов, школ партийного и хозяйственного актива и университетов марксизма-ленинизма, проведение областных, городских и районных семинаров и научно-практических конференций и т. д.;



партийным организациям удалось развернуть широкую работу по повышению роли мастеров, бригадиров как организаторов и воспитателей трудовых коллективов;

во всей идеологической работе областной партийной организации значительно повысилась роль социального планирования и социологических исследований.

Главный практический итог всей этой работы состоит в том, что заметно выросла политическая зрелость и сознательность людей, повысилась роль трудовых коллективов в воспитании трудящихся, осуществлении планов экономического и социального развития.

По сравнению с 1970 г. объем промышленного производства в области возрос в 1,9 раза и достиг 4,6 миллиарда рублей, производительность труда повысилась в 1,6 раза. Дальнейшее развитие получило сельское хозяйство. Укрепилась материально-техническая база колхозов и совхозов. Увеличилось производство сельскохозяйственной продукции. Закупки зерна выросли в 2,8 раза, картофеля — в 1,5, овощей — в 1,7, яиц — в 2,4, мяса — в 1,6 раза. За эти годы введено основных фондов на 9,3 миллиарда рублей. Заработная плата рабочих и служащих повысилась в 1,5, оплата труда колхозников — в 2 раза. Для трудящихся построено 8,2 миллиона квадратных метров общей площади жилых домов. Каждый второй житель получил новую квартиру или улучшил свои жилищные условия. Введено на 47 тысяч мест дошкольных учреждений, на 87 тысяч мест школ, на 38 тысяч мест клубов и Домов культуры.

Новую силу труженикам города и деревни в борьбе за успешное претворение в жизнь решений XXVI съезда КПСС придали майский и ноябрьский (1982 г.), июньский (1983 г.) Пленумы ЦК КПСС. Они стали важными вехами в жизни партии и государства. Их решения проникнуты глубокой заботой о благе народа, восприняты коммунистами, всеми трудящимися области как вдохнов-

ляющая программа действий. Единодушно одобряя внутреннюю и внешнюю политику ленинской партии, они стремятся самоотверженным трудом умножить свой вклад в осуществление планов развития народного хозяйства страны.

В третьем, сердцевинном году пятилетки работники промышленности области обеспечили перевыполнение планового темпа роста объема производства, реализовали дополнительно продукции на 60 миллионов рублей. Досрочно выполнили взятые обязательства металлурги Череповецкого комбината.

Труженики сельского хозяйства перевыполнили планы и социалистические обязательства по продаже государству продукции животноводства и растениеводства. Возросла продуктивность скота и птицы. Область признана победителем Всесоюзного социалистического соревнования за успешное проведение зимовки скота, увеличение производства и закупок продуктов животноводства в зимний период 1982/83 г. и награждена Почетной грамотой ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ и денежной премией. Значительно улучшилась экономика колхозов и совхозов. Все это — результат возросшей помощи государства, укрепления трудовой дисциплины, повышения активности колхозников и рабочих совхозов, всех тружеников агропромышленного комплекса. В более широких масштабах применялся коллективный подряд. Свыше половины всех площадей картофеля, овощей и льна возделывалось силами механизированных бригад и звеньев с оплатой труда по конечным результатам. Во многих хозяйствах улучшились хозрасчетные отношения, укрепился режим экономии и бережливости. Весомый вклад в выполнение планов и социалистических обязательств внесли колхозы и совхозы Вологодского и Шекснинского, Усть-Кубинского, Грязовецкого, Чагодощенского районов. Здесь получены наивысшие в области

урожаи зерновых, льна, кормовых и других культур, значительно повысилась продуктивность дойного стада, приросты крупного рогатого скота.

Улучшили работу строители области. Обеспечен ввод в действие всех объектов и мощностей, имеющих первоочередное значение для народного хозяйства. Перевыполнил плановые задания и завоевал переходящее Красное знамя во Всесоюзном социалистическом соревновании коллектив объединения «Вологдамелиорация».

Перед нами задача не только добиться увеличения производства материальных благ, но и дальнейшего совершенствования работы по идейно-политическому воспитанию трудящихся. Недоработок, нерешенных вопросов в этом деле у нас, конечно, еще немало. Далекое не все партийные организации добились необходимого соотношения массово-политических и индивидуальных форм воспитательной работы. Нередко из поля зрения парторганизаций, руководителей и специалистов ускользает конкретная личность со всеми ее особенностями и запросами. Предстоит также до конца изжить кампанейский характер воспитательной деятельности в ряде коллективов, формализм и парадность, добиться совершенствования идеологической, массово-политической работы, повышения ее результативности.

В постановлении июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС подчеркивается, что у коммунистов нет более почетной обязанности, чем нести в массы великие идеи марксизма-ленинизма, раскрывать неразрывную связь политики партии с насущными интересами людей, еще выше поднимать общественную активность трудящихся<sup>1</sup>. «Важно,— сказал Юрий Владимирович Андропов,— не только наметить ясные, продуманные ориентиры на будущее, но

---

<sup>1</sup> См.: Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 14—15 июня 1983 года, с. 79—80.

и довести их до сознания миллионов коммунистов и беспартийных, чтобы они активно включились в предстоящую работу. Это как раз и есть одна из главных задач бойцов идеологического фронта»<sup>1</sup>.

Партийные комитеты, все партийные организации области прилагают максимум усилий к тому, чтобы эти требования стали личной обязанностью каждого члена партии.

Наша задача и долг — делать все для того, чтобы руководящие и инженерно-технические кадры, другие специалисты народного хозяйства глубже и эффективнее овладевали современной теорией и практикой разносторонней идейно-воспитательной работы, научными методами управления, вырабатывать у них умение воплощать директивы партии в конкретные практические действия, добиваться лучших конечных результатов.

Сила советского руководителя в неразрывной связи с массами. Активное участие руководящих, инженерно-технических работников и специалистов в идейно-политической работе укрепляет эти связи, умножает возможности партийных организаций в мобилизации трудящихся на осуществление планов коммунистического строительства, повышает эффективность их работы по формированию нового человека.

---

<sup>1</sup> Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 14—15 июня 1983 года, с. 26.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Программа действий областной партийной организации	7
Единство слова и дела	45
Организаторы производства и развитие творческой активности трудящихся	75
Роль специалиста в воспитании тружеников села	113
Сила руководителя и специалиста — в опоре на коллектив	147
Воспитание воспитателей	162

**Дрыгин А. С.**  
**Д76**      **Организованность и мастерство: Участие руководителей и специалистов в идеолог. работе партии.— М.: Политиздат, 1984.— 190 с.**

Автор книги — первый секретарь Вологодского обкома партии рассказывает о том, как партийные организации, партийные комитеты области привлекают к идейно-воспитательной работе среди населения хозяйственных руководителей, инженерно-технических работников, специалистов сельского хозяйства. Речь идет об основных звеньях этой деятельности — о подборе идеологического актива, о его идейно-теоретической и методической подготовке, о формах и методах партийного влияния на повышение эффективности воспитания, о тех трудностях и нерешенных вопросах, с которыми при этом приходится сталкиваться.

Рассчитана на широкий партийный и идеологический актив.

Д  $\frac{0902040200-086}{079(02)-84}$  309—84

65.61(2)5  
ЗКП4