

# Руководящим кадрам — партийное внимание

Из доклада Б. Н. Ельцина, первого секретаря обкома КПСС

ЧЕМ СЛОЖНЕЕ хозяйственные, социальные, политические, идеологические проблемы, которые приходится решать, тем выше роль и ответственность руководящих кадров, каждого, коммуниста за порученное дело, подчеркнул Б. Н. Ельцин, начиная доклад. В обстановке возрастающей сложности и масштабности стоящих перед партией задач не могут не повышаться критерии оценки руководителей и требовательность к ним. Основные требования к работе с кадрами на современном этапе определены октябрьским (1964 года) Пленумом ЦК КПСС, XXIII, XXIV и XXV съездами партии. Они глубоко аргументированы в выступлениях и трудах Генерального секретаря ЦК КПСС, Председателя Президиума Верховного Совета СССР тов. Л. И. Брежнева.

В 1980 году, в одиннадцатой пятилетке задачи перед областной партийной организацией возрастают. Поэтому нам необходимо усилить внимание всех партийных организаций к вопросам подбора, расстановки, воспитания руководящих кадров, повышению их роли и ответственности в решении экономических и социальных задач.

Осуществляя социально-экономическую политику партии, областной, городские и районные комитеты КПСС постоянно повышают роль руководителей, стремятся совершенствовать формы и методы работы с ними, всемерно помогают овладевать нелегким искусством управления. Вопросы кадровой политики, стиля работы, подбора и воспитания руководителей, дальнейшего улучшения их подготовки и повышения квалификации систематически рассматриваются на заседаниях бюро и секретариата обкома партии. Эта проблема обсуждалась на пленуме обкома в 1972 году. Задачи по улучшению подбора, подготовки и воспитания кадров сферы обслуживания населения были рассмотрены на пленуме обкома КПСС в 1977 году.

Благодаря проводимой работе заметно повысилось качество, в частности, их общеобразовательный, политический уровень. Особенно относиться к составу секретарей

горкомов и райкомов партии, Если десять лет назад с высшим образованием среди первых секретарей было 72 процента, среди вторых секретарей — 65, а среди секретарей — 77 процентов, то сейчас все секретари имеют высшее образование.

Более целенаправленно, по специальному календарному плану налажена учёба партийного актива. Работает постоянно действующий теоретический семинар руководителей областных организаций. В 1977 году создан общественный институт управления производством при обкоме КПСС. На межобластных и областных курсах повышения квалификации партийных и советских кадров при Свердловской ВПШ дополнили свои знания 4400 руководящих работников.

Новые возможности улучшения подготовки партийного актива дают 7—10-дневные курсы неосвобожденных секретарей парторганизаций. Это позволило дифференцировать учебу активистов — с учетом отраслей народного хозяйства в которых они работают, сделать ее более глубокой и эффективной. Но, конечно, семинары и курсы, проводимые обкомом КПСС, не заменяют, а только дополняют сложившуюся в городах и районах систему работы с секретарями первичных партийных организаций.

Прочно утвердилась практика участия ответственных партийных работников в подготовке и проведении партийных и рабочих собраний, занятий в системе политического и экономического образования. Совершенствуется система контроля и проверки выполнения принятых решений.

Вопросы работы с кадрами отражаются в перспективных и текущих планах, обсуждаются на пленумах, заседаниях бюро и парткомов, на партийных собраниях, активах, семинарах и конференциях. При этом особое внимание уделяется дальнейшему улучшению качественного состава руководителей, повышению их политической и деловой подготовки, ответственности за порученный участок работы, развитию инициативы и деловитости. Положительно зарекомендовали себя действующие, в городах и районах области советы директоров и главных инженеров, технико-экономические советы при горкомах и райкомах КПСС.

Вся эта целенаправленная работа с кадрами, повышение их роли и ответственности обеспечили некоторые положительные итоги работы промышленности, строительства, сельского хозяйства, науки, культуры нашей области после XXV съезда КПСС. В развитие народного хозяйства Среднего Урала вложено 8,2 млрд. рублей, на 17,6 процента увеличились его основные фонды. Выполняются годовые планы промышленного производства. Труженики сельского хозяйства справляются с годовыми планами производстве зерна, овощей, выращивая скота и птицы.

Успешно реализуется социальная программа пятилетки; денежные доходы насе-

ления увеличились на 14,4 процента, продажа товаров — на 12, оказание бытовых услуг населению — на 27 процентов. Введено в эксплуатацию 7,7 млн. кв. метров жилья, школ — на 60 тысяч, детских дошкольных учреждений — на 45 тысяч мест, Получили дальнейшее развитие транспорт, связь, здравоохранение и культура.

РЕЗУЛЬТАТИВНАЯ работа с кадрами проводится в Свердловской городской партийной организации. Она включает в себя повышение политической и профессиональной подготовки руководителей, работу с резервом на выдвижение, распространение положительного опыта руководстве хозяйством и воспитания трудящихся, контроль за выполнением принятых постановлений, отчеты и выступления руководителей в трудовых коллективах и многие другие формы.

Горком КПСС стал значительно требовательнее подходить к подбору руководящих работников, а самое главное, больше опираться на первичные партийные организации в решении кадровых вопросов, что позволило намного сократить ошибки в этой работе. При горкоме и райкомах КПСС созданы технико-экономические советы, в которых работают 700 специалистов различных отраслей народного хозяйства. В городском технико-экономическом совете создано десять секций, в том числе секция по работе с кадрами. Она изучила состояние трудовой дисциплины и текучести кадров на крупнейших предприятиях, состояние с трудовыми ресурсами и выработала конкретные мероприятия по решению этих проблем. В городском вечернем университете марксизма-ленинизма открыто новое отделение — мастеров промышленных предприятий, где занимается около ста человек. Секретари и заведующие отделами горкома партии практикуют проведение индивидуальных встреч и бесед с руководящими кадрами.

Формирование руководителей начинается с высших учебных заведений. В большинстве вузов Свердловска в последние годы осуществляется система общественно-политической практики, которая позволяет с первого курса по этапам всего процесса обучения формировать будущих руководителей производства.

Напряженная работа коммунистов, всех свердловчан в осуществлении социально-экономической программы десятой пятилетки способствовала тому, что промышленность города выполнила задания четырех лет пятилетки по увеличению выпуска продукции и росту производительности труда. Весь прирост производства продукции получен за счет повышения производительности труда. В девятой и текущей пятилетках в Свердловске построено 5,5 млн. кв. метров жилой площади, снесено свыше полумиллиона кв. метров аварийного и ветхого жилья, решена крупнейшая социальная задача — ликвидация бараков. Выполнена программа по строительству школ, медицинских и культурных учреждений.

Но было бы неправильным упрощать пути достижения положительных успехов в городе, закрывать глаза на недостатки. Есть в Свердловске и серьезные упущения. Когда в марте 1977 года бюро обкома партии заслушало отчет Чкаловского райкома КПСС о его организаторской работе по решению задач социально-экономического развития района, то выяснилось, что райком, одоббив разработанные планы, не подкрепил их организаторской работой, в результате чего было допущено серьезное отставание. Благодаря принятым мерам положение улучшилось.

На пленуме Свердловского горкома КПСС, состоявшемся 16 мая с. г., был обсужден вопрос о повышении ответственности советских и хозяйственных руководителей за выполнение генерального плана развития города. Важно подчеркнуть, что речь на пленуме шла не столько о достижениях, сколько о неиспользованных резервах и возможностях в развитии экономики, культуры и быта города, по более пропорциональному его развитию. Такой подход, безусловно, принесет положительные результаты.

В МАРТЕ с. г. бюро обкома партии заслушало отчет Кировградского горкома КПСС о работе по подбору и воспитанию руководящих кадров. Подготовке вопроса на бюро и само обсуждение показали, что, несмотря на имеющиеся недостатки в работе с кадрами, горком, его бюро стоят на правильном пути и добились в этом вопросе заметных результатов. Заслуживают внимания встречи членов бюро с различными категориями хозяйственного актива: начальниками цехов, участков, мастерами, индивидуальные беседы с ними. Одной из действенных форм повышения ответственности руководящих кадров стали их отчеты в рабочих коллективах, ежемесячное обсуждение хозяйственной и идеологической работы с участием актива предприятий. Особое значение придается аттестации кадров, ее влиянию на улучшение качественного состава руководящих работников. Как результат, промышленные предприятия города успешно справляются с заданиями десятой пятилетки, лучше решаются социальные вопросы.

Заслуживает внимания опыт работы с руководящими кадрами в Белоярской районной парторганизации. Много делает райком КПСС для создания резерва на выдвижение. Сейчас в сельскохозяйственных вузах и техникумах обучается 54 стипендиата, столько же совмещают работу с заочной учебой. В межобластной школе управления сельским хозяйством прошли переподготовку 119 руководителей, 39 человек, окончивших вузы и техникумы, направлены на работу в качестве руководителей среднего звена. Итогом такого внимания к резерву является то, что в настоящее время все директора и секретари парткомов, 80 проц. главных специалистов совхозов имеют высшее образование и большой опыт практической работы.

Район уже выполнил пятилетку по производству и продаже государству зерна и

картофеля, справился с планом четырех лет по продаже молока и мяса. Успешно работает и промышленность. Получено приветствие тов. Л. И. Брежнева за ввод в эксплуатацию третьего блока БАЭС на быстрых нейтронах.

Белоярскому райкому КПСС, конечно же, не следует успокаиваться на достигнутом, а еще более настойчиво работать над повышением роли и ответственности руководящих кадров. Это тем более необходимо, что в хозяйствах района есть серьезные недостатки в развитии молочного животноводства, в повышении его продуктивности, создании прочной кормовой базы.

Положительный опыт работы партийных комитетов с руководящими кадрами накоплен в Каменске-Уральском, Асбесте, Нижней Туре, Краснотурьинске, в других городах и районах области.

НО НЕСМОТРЯ на это, некоторые проблемы выполнения заданий пятилетки, возросшие задачи говорят о том, что следует значительно поднять уровень работы с руководящими кадрами во всех направлениях, во всех звеньях. И особенно это относится к повышению роли и ответственности кадров за дальнейшее экономическое и социальное развитие области. Нам нужно выработать четкую систему в этом вопросе во всех организациях, на всех уровнях, собрав воедино крупицы имеющегося положительного опыта.

Актуальное значение имеют требования постановления ЦК КПСС «О работе Удмуртского обкома КПСС по подбору, расстановке и воспитанию руководящих кадров». И в самом деле. В горкомах и райкомах партии нашей области только 63 проц. номенклатурных работников имеют высшую подготовку, более 11 проц. являются практиками. Не обеспечена стабильность кадров, сменяемость за четыре года составила 72 процента. Все это отрицательно сказывается на решении больших задач, стоящих перед областью в деле повышения эффективности производства, материального благосостояния и культурного уровня трудящихся.

Тревожит работа промышленности Нижнего Тагила. По большинству показателей не выполняется комплексный план экономического и социального развития города. Не выполнен план четырех лет по выпуску валовой продукции, а также по строительству объектов торговли, общественного питания, коммунального назначения, детских дошкольных учреждений.

В течение нескольких лет крайне неудовлетворительно работает металлургический комбинат. Несмотря на большие средства, вкладываемые в его развитие, объем производства и производительность труда в прошлом соду здесь снизилась по сравнению с 1975 годом.

Неудовлетворительно работает ведущая строительная организация — комбинат

«Тагилтяжстрой». Ухудшились в 1979 году показатели работы Нижнетагильского отделения железной дороги.

На фоне крупных недостатков в экономике и развитии инфраструктуры города особенно рельефно проявляются серьезные упущения в работе с руководящими кадрами. Суть их состоит в том, что не обеспечена стабильность руководителей и допускаются ошибки при их выдвижении на ответственные участки.

Неэффективна работа по воспитанию и повышению ответственности руководящих работников Красноуфимской городской партийной организации. Горком КПСС в проведении кадровой политики слабо опирается на первичные парторганизации. На предприятиях города работают 40 процентов директоров со средним образованием. В сельском хозяйстве района нет стабильности кадров: за годы десятой пятилетки в совхозах сменилось 50 процентов руководителей всех звеньев. Каждый третий главный специалист — без высшего образования. Каждый второй управляющий отделением и почти три четверти бригадиров животноводов — практики.

Недавно бюро обкома КПСС заслушало отчет Серовского горкома партии о его деятельности по улучшению охраны правопорядка и усилению борьбы с правонарушениями. Анализ показал, что в этом городе неудовлетворительно ведется эта работа. Был сделан вывод: городской комитет КПСС, его бюро не проявляют высокой требовательности к партийным комитетам, хозяйственным руководителям за выполнение принятых решений, мирятся со слабой исполнительской дисциплиной отдельных партийных советских, комсомольских органов, руководителей милиции, суда и прокуратуры.

ПАРТИЯ взяла твердый курс на повышение эффективности и качества работы. Значительно возросли и усложнились задачи руководства и управления. Повысились требования к кадрам.

Нужно прямо сказать, что у нас выросла целая плеяда талантливых опытных беспредельно преданных делу руководителей, своей деятельностью, партийностью, государственным подходом, личным поведением показывающих пример и в своих коллективах, и для других руководителей, именно такими качествами обладают А. А. Вилачев, председатель колхоза «Большевик» Талицкого района, А. П. Доронин, управляющий трестом «Уралэнергострой», Ф. П. Заостровский, ректор Уральского политехнического института им. С. М. Кирова, А. А. Королев, генеральный директор комбината «Ураласбест», Б. А. Кривоусов, директор комбината «Уралэлектромедь», А. С. Лебедев, председатель колхоза им. М. И. Калинина Пышминского района, И. И. Левин, директор свердловского завода «Пневмостроймашина», В. М. Макаров, генеральный директор объединения «Уралхиммаш», В. М. Секираж, директор Первоуральского хромпикового завода,

В. Н. Федоров, генеральный директор производственного объединения «Вахрушев-уголь», А. Н. Чеканов, директор Каменск-Уральского металлургического завода, Д. Ю. Штань, управляющий трестом «Бокситстрой», М. П. Ялухин, директор треста «Птицепром», и другие.

Жизнь показывает, что успех кадровой политики может быть обеспечен при условии, если партийные комитеты имеют подготовленный резерв на выдвижение, если люди изучаются систематически, глубоко и всесторонне; Но это делается не везде так, как требуется. Зачастую допускается формализм. Именно по этой причине допускаются перестановки слабых товарищей с одного поста на другой, выдвижение на руководящие должности непроверенных людей.

Есть ли у нас реальная база на выдвижение? Конечно, есть. Вот данные: только за четыре года пятилетки в партию принято 4600 инженеров, экономистов, агрономов и зоотехников. Сегодня наша областная парторганизация имеет в своем составе почти 53 тыс. человек с высшим, 44 тыс. — со средним техническим образованием. Ежегодно мы получаем только из вузов нашей области 6 тыс. человек и 10 тыс. специалистов из техникумов. Кроме того, вечерние и заочные техникумы и институты каждый год заканчивают 12,5 тысячи человек, в основном молодых людей.

Важнейшим источником пополнения руководящих кадров, особенно среднего звена, является рабочий класс. За годы пятилетки стали инженерно-техническими и руководящими работниками 16 тысяч рабочих. 42 процента руководителей предприятий и объединений области начинали свой трудовой путь с рабочего места.

Принципиальное значение имеет вопрос о выдвижении на руководящую работу женщин. В составе областной партийной организации 28 проц. женщин, более 4,5 тыс. из них избраны в состав партийных комитетов, почти две тысячи человек — секретарями первичных партийных, три тысячи — комсомольских организаций, 7 тысяч — председателями профсоюзных комитетов.

КАК ИЗВЕСТНО, подбором и расстановкой кадров на предприятии непосредственно занимаются хозяйственные руководители. Однако партийная организация несет ответственность за то, как осуществляется кадровая политика на предприятиях. Она, пользуясь правом контроля деятельности администрации, активно участвует во всей работе по подбору и расстановке людей, поправляет хозяйственных руководителей, если они в этом важном деле отступают от ленинских принципов. Эти положения конкретно сформулированы и в постановлении ЦК КПСС «О работе партийной организации производственного объединения «Турбомоторный завод» им. К. Е. Ворошилова по выполнению решений XXV съезда КПСС».

Положительный опыт работы по подбору и выдвижению кадров накопил партийный комитет Уралхиммашзавода. Главные специалисты, начальники отделов и цехов, их заместители входят в номенклатуру парткома. Администрация предприятия при выдвижении кандидатов на ответственный пост советуется с партийной организацией. Кандидатуры широко обсуждаются. Поэтому здесь крайне редки случаи замены руководителей подразделений, как не справившихся и не обеспечивших руководство.

Вместе с тем, проверка показывает, что немало первичных партийных организаций стоят вообще в стороне от этих вопросов. Одной из главных причин, например, плохой работы Богдановичского фарфорового завода является неоправданно высокая сменяемость кадров. За годы десятой пятилетки сменилось 15 начальников цехов, 55 мастеров, количество мастеров-практиков увеличилось более чем вдвое, а имеющих высшее образование, наоборот, уменьшилось в два раза.

Серьезный ущерб воспитанию кадров наносится там, где провинившиеся руководители зачастую уводятся из-под критики в первичных парторганизациях, трудовых коллективах. Их проступки рассматриваются лишь в вышестоящих партийных органах. И что особенно недопустимо, иногда об этом даже не информируются первичные партийные организации. Конечно, горком и райком КПСС имеют право привлекать коммунистов к ответственности, минуя первичную парторганизацию. Но, во-первых, это должно быть не правилом, а исключением. И, во-вторых, во всех случаях об этом должны быть, проинформированы коммунисты первичной организации.

Принципиальный подход к делу предполагает критическую оценку своей деятельности, которая должна отражать реальное положение в партийных организациях. Зачастую на пленумах горкомов, райкомов КПСС критика выглядит своеобразно. Если отмечаются недостатки, то чаще всего в них оказываются повинны первичные парторганизации, хозяйственные руководители. А вот объективной, критической оценки деятельности самого горкома или райкома в докладе услышишь не место.

Нередко меры партийного воздействия применяются лишь тогда, когда факты неправильного поведения отдельных руководителей становятся известны вышестоящим партийным или административным органам. И, конечно, дело не только в том, чтобы первичные парторганизации строго спрашивали за допущенные проступки. Когда мы говорим о повышении роли парторганизаций в воспитании кадров имеется в виду профилактическая их деятельность. В связи с этим следует подчеркнуть, что критике и самокритике были и остаются испытанным методом устранения недостатков и правильного воспитания кадров.

Хотя и не часто, но в нашей областной партийной организации встречаются еще



случаи зажима критики. Недавно обком КПСС проверил жалобу о серьезных недостатках в работе и неправильном реагировании на критику со стороны генерального директора объединения «Уральские самоцветы» Н. А. Семенникова. Установлено, что он стал проявлять зазнайство, плохо работает с кадрами, не создал обстановки дружной работы коллектива, допускал случаи игнорирования общественных организаций. На одном из рабочих собраний в адрес тов. Семенникова были высказаны серьезные критические замечания. Руководитель не нашел ничего другого, как публично отчитать председательствующего на собрании за то... что тот не одернул вовремя критикующих. Есть у этого руководителя и другие поступки, не красящие коммуниста-руководителя. Пора, видимо, Ленинскому райкому КПСС г. Свердловска дать ему принципиальную оценку.

ПАРТИЙНЫЕ организации области постоянно заботятся об организации идейно-теоретической и профессиональной учебы руководящих кадров, помогают им овладевать марксизмом-ленинизмом, глубоко познавать закономерности развития социалистической экономики, всего нашего общества. Положительной тенденцией является рост числа руководителей, занимающихся постоянной политической работой в массах. Сейчас свыше 9 тыс. человек их состава являются пропагандистами, политинформаторами, агитаторами.

Большое воспитательное значение имеет личный пример руководителей. Растет сейчас внимание и требовательность к морально-этическим качествам руководителя. Нескромность, равнодушие, неправильное поведение в семье, повышенное стремление к приобретению «престижных» вещей — этих качеств не должно быть у современного руководителя. Сегодня предъявляются новые, более высокие требования и к его общей культуре, эрудиции.

ВАЖНАЯ роль в осуществлении экономической и социальной программы партии принадлежит Советам народных депутатов, профсоюзам, комсомолу, народному контролю. Партийные комитеты, руководя ими постоянно оказывают влияние на их качественный состав и воспитание актива. Повысился политический и общеобразовательный уровень депутатов, выборного актива общественных организаций.

Вместе с тем, еще недостаточно используются возможности для укрепления всех звеньев государственного аппарата. На советскую работу мало выдвигается молодых специалистов, особенно с техническим и сельскохозяйственным образованием. Недостаточно рекомендуется на работу в Советах женщин. Не обращается должного внимания созданию качественного резерва, распространению положительного опыта работы советских руководителей.

Говоря о повышении роли руководящих работников советских учреждений, хотелось бы остановиться на их личном отношении к делу и поведению. За злоупотребле-

ния служебным положением, были привлечены к партийной ответственности бывшие председатели исполкомов Алапаевского и Первоуральского городских Советов А. И. Косинов и Ю. Ф. Финадеев. За серьезные недостатки, допущенные в сельском хозяйстве, бюро обкома КПСС наказало бывшего председателя исполкома Туринского районного Совета народных депутатов В. Я. Моисеева.

Следует отметить, что в составе профсоюзного выборного актива до сих пор низка партийная прослойка. В результате немало профсоюзных организаций работает слабо. Их руководители глубоко не вникают в производственную деятельность, допускают серьезные нарушения трудового законодательства, недостаточно руководят социалистическим соревнованием, не уделяют должного внимания укреплению, трудовой дисциплины и общественного порядка, созданию необходимых условий для труда и отдыха трудящихся. Профсоюзным органам следует всемерно активизировать деятельность постоянно действующих производственных совещаний, добиваться, чтобы они занимали требуемое место в жизни трудовых коллективов, в развитии творческой активности масс.

Мы с удовлетворением отмечаем, что из рядов областной комсомольской организации выросло много хороших партийных, советских и хозяйственных руководителей. В деятельности обкома ВЛКСМ произошли положительные изменения в стиле работы, улучшился подбор и воспитание комсомольского актива. Однако сдвиги эти пока небольшие. Нередко еще к руководству комитетами и бюро ВЛКСМ выдвигаются мало подготовленные люди, что является одной из причин их частой сменяемости. Медленно укрепляется партийное ядро областной комсомольской организации.

Партийные комитеты призваны эффективнее использовать возможности народных контролеров в деле укрепления государственной дисциплины и законности, сосредоточить их усилия на проверке выполнения директив партии и правительства, реализации народнохозяйственных планов, ответственности за это руководителей. Следует настойчиво укреплять все звенья органов народного контроля наиболее подготовленными и принципиальными людьми. Проходящие отчеты и выборы производственных комитетов, групп и постов народного контроля должны быть направлены на качественное улучшение этих важнейших звеньев.

В РАБОТЕ с руководящими кадрами важным звеном было и остается утверждение ленинского стиля. Это означает: внимательное, чуткое, требовательное отношение партийных организаций и комитетов к кадрам, идейная убежденность и партийная принципиальность; революционный размах и деловитость, инициатива и социалистическая предприимчивость; коллегиальность в сочетании с персональной ответственностью за порученное дело; высокая требовательность к себе и другим, критический подход к работе,

нетерпимость к недостаткам, связь с массами, заботе о людях. Работать по-ленински — наш долг и обязанность, это поможет нам действительно избавиться от формализма и бюрократизма.

Важнейшая черта ленинского стиля в работе с кадрами — умелое сочетание коллегиальности и личной персональной ответственности. У нас все еще есть факты грубого нарушения коллегиальности в работе бюро горкомов и райкомов партии, но проявление личного администрирования все же кое-где наблюдается. В то же время часто коллегиальность в решении сложных вопросов подменяется заседательской суетней. Некоторые райкомы и горкомы партии, как показала проверка, провели за прошлый год по сто и более совещаний заседаний штабов и других подобных мероприятий. В результате 27—30 процентов рабочего времени директоров, главных специалистов уходит на совещания и заседания.

РАБОТАЯ с кадрами, партийные комитеты должны особое внимание уделить повышению их теоретического и профессионального уровня, в этой работе мы должны не только заботиться о внедрении ленинского стиля, но и следовать примеру В. И. Ленина. Владимир Ильич всю свою жизнь глубоко изучал марксизм, был, как он говорит, «влюблен» в Маркса и Энгельса. Надежда Константиновна Крупская вспоминала: «Зайдешь, бывало, в кабинет к Ильичу, смотришь, он сидит перечитывает Маркса и Энгельса, и это в какой-нибудь труднейший переломный момент жизни страны. Меня всегда поражала эта способность Ильича изучать теорию в самый разгар борьбы, в теории искал он разрешение, практических вопросов».

Чтобы добиться единства теории и практики, надо иметь хорошую научную и политическую подготовку. Наличие в Свердловске высшей партийной школы позволяет партийным, советским работникам пополнять теоретически знания в очных и заочных формах учебы. В соответствии последними постановлениями ЦК КПСС школа должна стать только центром повышения квалификации кадров, но и центром подготовки резерва — высоко квалифицированных партийных и советских работников.

Незаменима роль в воспитании кадров печати, радио и телевидения. «Уральский рабочий», «Вечерний Свердловск», «На смену!», городские, районные, многотиражные газеты часто поднимают проблемы работы с кадрами, резко и в основном правильно критикуют отдельных руководителей. Но этого сегодня мало. Нужен показ путей решения проблем. Крайне недостаточно освещается положительный опыт работы с кадрами, не показываются на отдельных примерах, какие замечательные кадры у нас выросли во всех областях хозяйственного и культурного строительства.

В СООТВЕТСТВИИ с Уставом КПСС скоро будут проходить отчеты и выборы в

партийных организациях всех уровней. Они состоятся в период завершения десятой пятилетки. Наполненные большой, напряженной, работой во всех отраслях экономики и культуры, минувшие годы обогатили каждый коллектив ценным опытом. По достоинству оценивая сделанное, коммунисты должны извлечь уроки на будущее, сосредоточить внимание на нерешенных проблемах, подготовиться к одиннадцатой пятилетке.

В заключение доклада тов. Б. Н. Ельцин напомнил слова Леонида Ильича Брежнева сказанные им в выступлении на встрече с избирателями Бауманского избирательного округа города Москвы: «Должность и долг» — одного корня. О перед народом — служебном, человеческом — нужно помнить всегда. Без неуклонного выполнения этого долга, без умения связать прочным приводным ремнем слова и дела нет и не может быть настоящего партийного и советского работника. Большое трудолюбие и дисциплина, требовательность к себе и неподкупная честность — основа его доброй репутации...».

# Руководящим кадрам — партийное внимание

Прения по докладу тов. Б. Н. Ельцина

ПРЕНИЯ по докладу Б. Н. Ельцина открыл первый секретарь Свердловского горкома КПСС **В. М. Манюхин.**

— Городская партийная организация располагает надежным, хорошо подготовленным отрядом партийных, советских, хозяйственных кадров, способным решать экономические, социальные и идейно-политические задачи, — сказал оратор.

Только в номенклатуре горкома партии состоит 730 работников, из которых 92 процента имеют высшее образование. В их числе несколько академиков, 120 докторов и кандидатов наук. Большинство руководящих кадров имеет опыт организаторской и политической работы, свыше 75 процентов хозяйственных руководителей работают более 5 лет.

За последние годы благодаря усилиям горкома КПСС вошли в практику комплексные проверки деятельности партийных комитетов и хозяйственных руководителей с последующим обсуждением итогов на пленумах, бюро, в отделах горкома партии. Кроме того, горком ежеквартально организует проверку работы одного из райкомов по целому комплексу вопросов. Горком стремится широко использовать опыт и знания специалистов различных отраслей. Положительно зарекомендовали общественные советы, созданные при горкоме и его отделах. Сегодня в них состоит свыше 500 руководителей. Активно действует городской технико-экономический совет.

Высокий уровень подготовки, компетентности, деловитости, политической зрелости руководящих кадров позволяет городской партийной организации успешнее решать задания хозяйственного и культурного строительства. Все предприятия выполняют государственный план по реализации продукции. Сейчас завершили пятилетние планы по объему производства более 30 предприятий. В счет 11-й пятилетки трудятся свыше 1500 бригад и 35 тыс. передовиков производства.

Но когда анализируешь причины недостатков и промахов, которых еще не мало, то часто приходится относить их на счет стиля и методов руководства. Беда некоторых партийных комитетов, не исключая партком и горком, состоит в том, что подчас вопросы руководства экономикой решаются не партийно-политическими методами, а хозяйственными.

Правильно было сказано в докладе Б. Н. Ельцина о том, что не все хозяйственные руководители считают своим и служебным долгом личное участие в воспитательной работе, а некоторые ограничивают эту деятельность проведением идеологических оперативок и выступлений в рамках единого политдня. Руководитель воспитывает прежде всего личным примером, активной жизненной позицией. Краеугольный камень этой позиции — единство слова и дела.

АППАРАТЧИЦА Нижнетагильского завода пластмасс **Р. А. Елистратова** отметила, что на заводе 94 процента начальников цехов с высшим образованием, среди начальников смен 26 процентов членов партии, все главные специалисты выполняют большую общественную работу.

С целью повышения ответственности руководителей за воспитательные последствия принимаемых решений партия, заслушивает отчеты начальников цехов о выполнении уставных требований и служебных обязанностей, важное условие умелого управления производством — правильный подбор руководителей, тщательное изучение деловых и моральных качеств, проверка их делом. Эта задача может успешно решаться лишь при правильной постановке работы с резервом кадров. В резерв на выдвижение на основные инженерно-технические должности объединения зачислено 67 человек. С ними проводится определенная работа. Важной формой учебы является участие ИТР в пропагандистской и лекторской работе. Часть ИТР участвуют в подготовке общезаводских собраний, заседаний парткома. Все это, несомненно помогает подметить достоинства, недостатки инженерно-технических работников.

Анализируя проведенную работу по подбору, расстановке и воспитанию кадров, выдвинутых на более высокие должности за последние 5—7 лет можно сделать вывод, что подавляющее большинство их оправдывает оказанное доверие.

Рациональному подбору, расстановке, целенаправленному воспитанию кадров в значительной мере способствует периодически проводимая аттестация руководящих ИТР. Многие приходят на комиссию с интересными предложениями по улучшению условий труда, совершенствованию технологии и качества выпускаемой продукции.

Проработав на своем заводе 18 лет аппаратчиком, все больше убеждаюсь в том, что требования к руководителям, будь то начальники смены, цеха или директор, все больше возрастают. Если раньше устраивал начальник смены со средним образованием, то сейчас

необходим человек не только технически грамотный, не и всесторонне развитый, с которым можно решать любые вопросы производства.

СЛОВО предоставляется начальнику Свердловской железной дороги **В. М. Скворцову**.

— Проблема кадров для нас одна из острейших, — подчеркнул выступающий. — В подборе, расстановке и воспитании кадров много нерешенных вопросов, в том числе касающиеся замещения должностей дорожного масштаба, руководителей среднего звена и ведущих рабочих профессий.

Для дальнейшего повышения партийного влияния на деятельность подразделений хозяйственные руководители и первичные партийные организации коллектива железнодорожников, в котором более 14, тысяч коммунистов, сосредоточили внимание на дальнейшем совершенствовании организаторской, и политической работы, повышении роли и ответственности руководящих кадров, авангардной роли коммунистов в осуществлении технических и социально-экономических мер.

Вошли в практику встречи руководителей магистрали с секретарями партийных, комсомольских организаций и другими активистами предприятий, в которых принимают участие руководители служб, а также работники обкома КПСС. Особое внимание уделяется вопросам политико-воспитательной работы. Не одной из таких встреч было высказано единодушное мнение о создании партийных комитетов при отделениях.

В практике парткома управления железной дороги большое внимание уделяется заслушиванию руководителей служб и отделов о выполнении плановых заданий, подбору, расстановке и воспитанию кадров. Вошли в систему такие формы работы, как проведение дорожных слетов наставников молодежи, ветеранов труда, трудовых династий, общесетевые, дорожные и отделенческие школы передового опыта. Созданы дорожный совет по профориентации, общественные отделы кадров.

Мы еще раз критически рассмотрим положение дел с учетом замечаний, высказанных на сегодняшнем пленуме, и сделаем все необходимое, чтобы добиться существенного улучшения состава кадров, наиболее полно реализовать решения ноябрьского (1979 г.) Пленуме ЦК КПСС и постановления «О мерах улучшения партийно-политической работы на железнодорожном транспорте».

— ЗА ГОДЫ десятой пятилетки нам удалось заметно укрепить совхозы руководящими кадрами, — сообщил первый секретарь Белоярского райкома КПСС **В. А. Никитин**. — Все директора совхозов, 80 процентов главных специалистов имеют высшее образование. Более половины управляющих отделениями, около 45; процентов бригадиров полеводства и 36 процентов бригадиров животноводства являются дипломиро-

ванными специалистами.

Укрепление производственных участков мы ведем по двум направлениям: путем назначения на руководящие должности специалистов и направления в вузы и техникумы выпускников наших школ и рабочих совхозов.

В деле подготовки руководителей и специалистов среднего звена большое значение отведено школам передового опыта, которые созданы у нас на базе передовых отделений и ферм совхозов. Сейчас мы планируем на базе этих школ организовать проведение стажировок молодых специалистов, руководителей среднего звена.

Однако райком партии критически оценивает результаты проделанной работы, видит, свои недостатки и упущения. Тревожен тот факт, что из 247 руководителей среднего звена 118 не имеют общего среднего образования. Остается высокой сменяемость специалистов. В ряде совхозов перспективные планы по работе с кадрами составлены непродуманно, нет реального контроля за их выполнением, в резерв включаются кандидаты, не отвечающие современным требованиям. А отсюда — срывы в решении отдельных производственных вопросов, упущения в воспитательной работе.

В докладе правильно отмечалось, что у нас еще много всевозможных совещаний, заседаний, комиссий, проверок. Это мы ощущаем и у себя в районе. В некоторые дни район проверяют 4—5 комиссий одновременно. Они, безусловно, требуют участия и руководителей, вносят элементы авралов, отрывают аппарат управления от основных дел.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ** исполкома областного Совета народных депутатов **А. А. Мехренцев** отметил, что за последние годы партийными органами на советскую работу выдвинуты многие грамотные, энергичные, инициативные работники, прошедшие большую партийную, общественную, хозяйственную школу, имеющие высшее образование.

В большинстве своем советские работники под руководством партийных органов с должной настойчивостью решают стоящие перед Советами задачи. Например, в работе Ленинского райисполкома г. Свердловска привилось много нового, прогрессивного. Здесь впервые в области, да и в республике, закончена и принята к внедрению автоматизированная система управления экономическим и социальным развитием района на базе ЭВМ — «АСУ — район». В этом большая заслуга председателя исполкома С. Н. Степанова, опытного, квалифицированного руководителя.

К сожалению, многие советские работники далеко еще не в полной мере выполняют поставленные партией задачи, а некоторые и не обладают необходимыми для этого качествами. Они недостаточно проявляют себя на этой ответственной работе.

На пленуме поднят принципиальный партийный разговор, и следует сказать, что, к сожалению, еще есть факты, когда партийное руководство Советами сводится к мелочной



опеке, проведению совещаний. В Байкаловском районе, например, в течение только апреля месяца было проведено 5 совещаний широкого актива с привлечением председателей сельских Советов только по одному вопросу — по благоустройству.

Существенным недостатком в работе советских руководителей продолжает оставаться слабая эффективность. В этом плане облисполкомом в последние годы осуществлен большой перечень мер. Результаты есть, но они недостаточны. Принятие многих хороших решений не приводит к ожидаемому конечному результату.

Почему это происходит? Потому, что руководители ряда исполкомов совершенно недостаточно анализируют организаторскую деятельность тех, кому поручено выполнять решения. С другой стороны, не изжиты факты принятия решений, разрабатываемых волевым порядком, часто не подкрепленных никакими возможностями и, таким образом, сразу обреченных на невыполнение.

Мы видим эти недостатки и намерены и впредь добиваться совершенствования деятельности Советов и их аппаратов.

Жизнь подтвердила необходимость разрабатываемых облисполкомом планов организационных мероприятий по реализации задач экономического и социального развития. В этом году организационные мероприятия облисполкома утверждены сессией облсовета, приобрели силу закона не только для работников советских органов, но и для каждого депутата, какой бы служебный пост он ни занимал, для всех хозяйственных руководителей области.

Действенным помощником в повышении эффективности, в распространении передового опыта призвана служить и наша областная газета «Уральский рабочий». Однако она мало публикует материалов о работе Советов.

СЕКРЕТАРЬ парткома Богдановичского огнеупорного завода **А. Н. Балабанова** говорила о том, что важным условием успешного выполнения коллективом предприятия задач десятой пятилетки является постоянная, целенаправленная работа партийной организации с кадрами всех звеньев. Большинство руководителей имеют личные творческие планы. Все инженерно-технические работники входят в состав идеологических кадров предприятия и являются пропагандистами, лекторами, политинформаторами, агитаторами.

С целью повышения ответственности хозяйственных кадров за организацию воспитательной работы в коллективах партком рассматривает отчеты начальников цехов и смен о состоянии этой работы и ее эффективности. С этой же целью внедрены идеологические оперативки при директоре завода, при начальниках цехов. Через ежесуточное подведение итогов социалистического соревнования среди бригад, смен, цехов основного

производства партийная организация добивается высокой ответственности руководителей этих подразделений и самих трудовых коллективов за ежедневное по всем показателям выполнение планов и социалистических обязательств.

Вместе с тем, в работе с руководящими кадрами партийный комитет видит и проблемы. Есть на предприятий руководители, которые не умеют сочетать организаторскую работу с воспитанием вверенного коллектива, хорошую профессиональную подготовку с высокой ответственностью за порученное дело, порой допускаются отклонения от норм коммунистической морали и нравственности. В связи с этим партийный комитет счел необходимым провести открытое партийное собрание коммунистов заводоуправления с участием руководителей высшего и среднего звена и рассмотреть вопрос «О роли руководителя в организации нравственного воспитания трудящихся»

НА ТРИБУНЕ — председатель областного совета профсоюзов **Е. А. Коровин:**

— Постановление ЦК КПСС «О работе Карагандинского обкома партии по выполнению решений XXV съезда КПСС о партийном руководстве профсоюзными организациями и повышении их роли в хозяйственном и культурном строительстве», неуклонное утверждение ленинского стиля в работе, активной поддержка партийных комитетов, сказал он, способствовали совершенствованию структуры профсоюзных органов, улучшению качественного состава руководящих кадров и выборного профсоюзного актива. Совместно с партийными органами ведется плановая работа по воспитанию резерва, обучению и переподготовке кадров. За четыре года 131 человек закончил Высшую школу профдвижения, 32 280 человек — межобластные профсоюзные курсы. Ежегодно обучается около 500 тысяч человек выборного профсоюзного актива. Это главная наша опора в работе.

Вместе с тем, отметил Е. А. Коровин, как в работе с кадрами, так и в решении социально-экономических задач у нас есть еще недоработки и упущения. Партийная прослойка среди председателей ФЗМК составляет 41 процент, цеховых комитетов — 38 и профгруппоргов — 14 процентов, что ниже общесоюзных показателей. Особенно она низка на железной дороге, предприятиях связи, в торговле и потребительской кооперации, здравоохранении и просвещении, геологоразведочных организациях.

Сознавая всю ответственность за подбор, расстановку, воспитание кадров и выборного актива, областной совет профсоюзов в мае нынешнего года разработал и утвердил мероприятия по улучшению работы с кадрами.

В развитии соревнования, его воспитательной функции необходимо повсеместно поднимать роль хозяйственных руководителей, главных специалистов, начальников цехов, мастеров, бригадиров, наладить более тесное взаимодействие их с профсоюзным ак-

тивом.

Профсоюзы области располагают такими рычагами воздействия на производство, на развитие активности трудящихся, как рабочие собрания, постоянно действующие производственные совещания, научно-технические общества. У нас создано 2350 ПДПС в их состав избраны более 113 тысяч человек, среди которых две трети — рабочие. Ежегодно принимается свыше двадцати тысяч предложений с экономической эффективностью около 20 млн. рублей, что положительно сказывается на развитии производства. Вместе с тем, каждое четвертое предложение не реализуется, многие производственные совещания действуют у нас слабо. Самоустранились от руководства и помощи ПДПС профсоюзные комитеты и хозяйственные руководители Ирбитского мотозавода, треста «Уралтяжтрубстрой», совхоза «Дружининский» Нижнесергинского района и некоторые другие, Облсовпроф разработал конкретные меры по активизации деятельности ПДПС. Однако нам нужны поддержка и внимание партийных комитетов в проведении этой большой и крайне необходимой работы.

СЛОВО предоставляется начальнику Глевсредуралстроя **О. И. Лобову**.

Для улучшения работы по подбору, расстановке, обучению и воспитанию руководящих, инженерно-технических кадров, сказал он, главком разработан и осуществляется комплекс мероприятий, предусмотренный планом социального развития коллективов. Вопросы работы с кадрами постоянно рассматриваются на парткомах, партийных собраниях, партийно-хозяйственных активах трестов и предприятий.

На стройках и предприятиях главка проводится определенная работа по улучшению использования молодых специалистов, воспитанию их в духе коммунистической убежденности, закреплению на производстве. Проявляется забота о их росте.

Постепенно вырастает новый тип руководителя строительной организации, которому присущи высокая партийность, деловитость, глубокие инженерные знания, чувство нового и передового, высокая самостоятельность в работе, умение создать вокруг себя обстановку творческую и продуктивную, все менее слышен на стройках голос любителей разносов, крепкого словца. Мы также ведем принципиальную политику и с теми, кто остановился в своем росте.

Но неоспоримым является тот факт, что возможности наших коллективов реализуются не в полной мере. Большое число решений коллегии главка не выполнены в результате слабого контроля за их исполнением со стороны руководящих работников.

Тов. Лобов высказал ряд предложений. Вот одно из них: попросить Уральский научный центр АН СССР разработать и внести предложения о повышении роли, и ответственности организаций материально-технического снабжения и транспорта за конечный

результат строительного производства — успешный ввод объекта в эксплуатацию.

УСПЕШНОЕ решение многообразных экономических и социальных задач, определенных XXV съездом КПСС, в значительной степени зависит от теоретической подготовки руководящих кадров, от их профессионального мастерства, сказал в своем выступлении ректор Свердловской Высшей партийной школы **Г. В. Медведев**.

Свердловская ВПШ вносит немалый вклад в дело подготовки партийных и советских кадров для шести областей и двух автономных республик Урала. Достаточно привести лишь такие данные: число выпускников с высшим партийно-политическим образованием ежегодно составляет по очному и заочному отделениям 350 человек, проходят переподготовку на межобластных курсах более 700, на областных — около 1000 партийных и советских работников.

Вместе с тем есть ряд проблем, которые нам не решить без помощи партийных комитетов. Прежде всего речь идет о тщательном отборе и направлении на учебу в ВПШ действительно перспективных работников, т. е. тех, которых есть смысл учить для будущей работы на партийном, общественном поприще. У нас, к сожалению, партийные комитеты не всегда руководствуются этими соображениями.

Очень важной проблемой для школы является усиление связи учебного процесса с жизнью местных партийных организаций, обучение слушателей передовым методам и приемам работы. Правда, в этом направлении многое делается, но требуется качественное улучшение всей этой работы. Кроме того, в связи с введением подготовки и защиты дипломов хотелось бы усилить заинтересованность партийных комитетов в разработке наиболее важных для них проблем совершенствования партийной работы в области организационной и идеологической деятельности, руководства производством, советскими и массовыми общественными организациями.

В целях улучшения изучения и обобщения передового опыта партийной работы, вооружения им слушателей школы и курсов повышения квалификации, всего партийного актива, мы считаем, что обкому КПСС было бы целесообразным создать областной, научно-методический центр, охватывающий все направления деятельности Партийных организаций и Советов народных депутатов, с размещением его в ВПШ после завершения строительства нового учебного корпуса.

В РАБОТЕ с кадрами, подчеркнул выступивший на пленуме первый секретарь Нижнетагильского горкома КПСС **Н. А. Талалаев**, нужно искать новые подходы, новые решения, смелее и активнее поддерживать перспективную молодежь, сочетая ее с признанными авторитетами.

Мы за последние годы пошли именно этим путем на ведущих предприятиях. Ди-

ректором Уралвагонзавода, например, стал бывший первый секретарь райкома партии В. Сычев, который энергично, инициативно, с высоким чувством ответственности руководит коллективом. Три года назад был назначен управляющим трестом крупнопанельного домостроения заведующий отделом, горкома КПСС С. А. Кривоносов. Сегодня этот трест — победитель Всесоюзного соревнования 1979 года, награжден Знаменем ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ и занесен на Всесоюзную Доску почета на ВДНХ. Таких примеров немало.

Но хотелось бы остановиться на кадровой работе партийных аппаратов. Сегодня работа с кадрами у нас порой идет все же довольно формально. Составляем резерв, анализируем его по возрасту, образованию, стажу. Но не изучаем личные качества включенных в резерв.

В результате за 4 года у нас в городе только 47 процентов вновь назначенных руководителей выдвинуты из состава резерва. Это — с одной стороны. С другой — не ищем потенциальных руководителей среди молодых специалистов низшего и среднего звена и тем более не работаем с ними.

Мы предлагаем и готовы в одном из наших районов, в порядке эксперимента, перестроить организационную структуру аппарата райкома, выделив специальный отдел по работе с кадрами, подчиненный первому секретарю. Заведующим отделом мог бы быть нынешний председатель партийной комиссии, ввести в этот отдел по одному инструктору из орготдела и отдела пропаганды, существующего ныне статистика по кадрам. И на такой солидной организационной основе построить, отработать хорошую, эффективную систему работы райкома партии по подбору, расстановке и воспитанию кадров.

ОПЫТОМ работы с руководящими кадрами поделился генеральный директор Свердловского производственного объединения «Машиностроительный завод имени М. И. Калинина» **А. И. Тизяков**. У нас, сказал он, есть стройная система работы с кадрами вообще, а также и с руководящими кадрами по подбору, расстановке и их воспитанию. Система базируется на строгой регламентации должностных обязанностей, определенных инструкциями и положением о подразделении. Такие документации охватывают все подразделения и управленческий аппарат всех уровней. Партийная и общественные организации, дирекция создали в объединении на протяжении многих лет обстановку доброжелательности, уважения к руководителю любого ранга. Мы считаем, что у нас хороший моральный климат. Поэтому очень редко возникают конфликтные ситуации. Инициатива, поиск нового в технике, экономике — черта характера многих руководителей нашего объединения. Это позволяет коллективу добиваться определенных успехов в вопросах технического уровня, экономического и социального развития. Уделяем серьез-

ное внимание подготовке кадров, преемственности руководителей. Сочетаем высокую требовательность за порученное дело, с привитием чувства партийности в подходе к любым вопросам в своей работе.

Мы исходим в оценке каждого руководителя, его деятельности, сказал А. И. Тизяков, из главного критерия — выполнение государственного плана с меньшими затратами и с высокой эффективностью. И как результат нашей кадровой политики — успешная работа коллектива. Объединение не менее 20 лет ежегодно и ежемесячно выполняет государственный план по всем технико-экономическим показателям и договорным обязательствам.

Хотелось бы сказать и о том, что нам надо не только постоянно повышать требовательность к руководящим кадрам, но и проявлять заботу о них.

**ВЫСТУПАЯ** в прениях, первый секретарь Талицкого райкома КПСС **В. В. Малышкин** сказал:

— Хорошие кадры руководителей колхозов и совхозов, главных специалистов и секретарей парторганизаций подобраны в нашем районе. Из 19 руководителей колхозов и совхозов 17 с высшим образованием и большим опытом работы, 84 процента работают свыше трех лет. Мы считаем, что чем дольше работает руководитель в одном хозяйстве, тем выше отдача от его работы, он накапливает опыт и меньше допускает ошибок.

В то же время, отметил В. В. Малышкин, в работе по подбору, воспитанию кадров и повышению их ответственности за решение социально-экономических вопросов на селе имеются серьезные недостатки как в области, так и в районе. За последние два года замедлились темпы роста мяса, молока и заготовки, кормов. По району снижается производство и заготовки молока. В этом повинны мы, руководители района, и наши руководящие кадры колхозов и совхозов.

В последние годы стал складываться порочный, канцелярский, стиль работы сельскохозяйственных кадров, построенный на справках, отчетах, информациях, начиная с облсельхозуправления, районных управлений сельского хозяйства, кончая колхозами и совхозами. За прошлый год облсельхозуправление направило в райсельхозуправление, колхозы и совхозы 3322 корреспонденции, в том числе 273 приказа, 80 процентов рабочего времени затрачивается на составление справок, докладов для вышестоящих органов, совещания и заседания различного рода. На организаторскую работу на местах в колхозах и совхозах у руководителей остается только 20 процентов рабочего времени.

Такую тенденцию надо остановить, повысить роль и ответственность специалистов в решении хозяйственных вопросов, научить их работать оперативно, по-деловому, доводить начатое дело до конца.

В области допускается большая сменяемость кадров, плохо облсельхозуправление работает с резервом на выдвижение руководителей колхозов, совхозов, начальников райсельхозуправлений. За 4 года пятилетки сменилось 57 процентов руководителей колхозов и совхозов.

Надо повысить заботу в руководящих кадрах и специалистах сельского хозяйства, создавать им благоприятные жилищно-бытовые условия, строить для специалистов одно- или двухквартирные дома с надворными постройками и приусадебными участками, чтобы специалист не отрывался от земли, выращивал для семьи картофель, овощи, ягоды, фрукты и держал минимум скота. Это будет способствовать закреплению кадров на селе.

Низок еще качественный состав кадров среднего звена в колхозах и совхозах области и района. По области бригадирами и управляющими работает только 30 процентов специалистов сельского хозяйства, за четыре года количество специалистов среди бригадиров и управляющих выросло только на 6 процентов.

В Заключении В. В. Малышкин заверил обком КПСС, что райком партии будет и дальше совершенствовать работу по подбору, воспитанию кадров и повышению их ответственности за выполнение планов социально-экономического развития и досрочное выполнение пятилетних планов.

СЛОВО предоставляется ректору Уральского политехнического института им. С. М. Кирова Ф. П. Заостровскому.

В 14 вузах области, сказал он, в настоящее время обучается 90,5 тыс. студентов, более чем по 150 специальностям. Нет необходимости говорить сегодня о той многообразной работе, которую ведут коллективы под руководством парторганизаций вузов по повышению уровня подготовки специалистов и их идеологическому воспитанию.

Но партийные организации и профессорско-преподавательский состав тревожит то обстоятельство, что некоторая часть выпускников вузов избегает работы непосредственно в производственных коллективах. Например, выпускники инженерных вузов предпочитают работу в лабораториях, КБ, но не в цехе и на производственном участке. Это — результат неумения работать с людьми.

Поэтому во всех вузах области разработана и осуществляется система воспитания организационных навыков, основу которой составляет создание студентам условий для закрепления на практике знаний, полученных при изучении марксистско-ленинской теории. Это — общественно-политическая практика факультеты общественных профессий, где студенты получают возможность не только приобрести знания, но и получить практические навыки агитатора, лектора по политической, научно-технической тематике, организатора-общественника.

Особенно эффективно для студентов выполнение общественных поручений в рабочих коллективах в период производственной практики. К сожалению, далеко не все комсомольские организации предприятий понимают значительные возможности использования студентов для этих целей

В проблеме адаптации молодых специалистов, нежелании некоторой части их работать непосредственно в цехах есть и вторая сторона — значительное отставание номенклатуры инженерных должностей от современной структуры производства, приведение в соответствие которой требует, по-нашему мнению, внимания Госкомитета по труду и социальным вопросам.

Одним из резервов повышения качества подготовки, воспитания у студентов организаторских навыков являются возможности влияния на структуру приема. Руководителям предприятий и организаций широко известно постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР, позволяющее командировать на учебу в вузы и на подготовительные отделения молодых рабочих и колхозников, которые после окончания вуза возвращаются на работу на те же предприятия.

К сожалению, количество командированных на учебу составляет незначительный процент и снижается с каждым годом.