

ЧЕМ СИЛЕН РУКОВОДИТЕЛЬ

Вспоминаю одного директора завода. Зайдет ли ко мне, встретимся ли на предприятии — он всегда до крайности озабочен и обязательно жалуется. Жалуется на министерство, планирующее увеличение выпуска продукции без учета возможностей, на суровую уральскую зиму, создающую дополнительные трудности в реализации заданий, и даже на... коллектив, значительно помолодевший за последние годы и потому-де утративший былую сплоченность дисциплинированность. Целые дни, мол, провожу в цехах, знаю там любой закуток, вникаю в каждую мелочь, живу производством, а проку мало.

Слушая директора, нельзя было не посочувствовать ему. Сочувствие вызывали не жалобы, не склонность объяснять всякую неудачу объективными причинами, а его убежденность в том, что работает он больше всех, предпринимает все зависящее от него. Нет, этот руководитель не «производством жил», а производственной текучкой. Лишь бы выполнить сегодня план. Лишь были «позвонче» сегодняшние, показатели реализации продукции, причем любой продукции и любой ценой. Отсюда и неудача

Завод — прежде всего люди. И жить заводскими интересами — значит жить интересами людей, их заботами. Заботами не только о выполнении планов реализации продукции, это, конечно, тоже очень и очень важно. Директор должен предпринимать действительно все от него зависящее для политического, профессионального и культурного роста подчиненных. Ведь именно такой рост и обеспечивает в конечном счете успехи производства. Первейшая его обязанность — смело заглядывать не в цеховые закутки, а будущее предприятия, приближать его конкретными делами.

Таковы, думаю, требования, вытекающие из решений XXV съезда КПСС. Современный руководитель на любом участке обязан учитывать и социально-политические, воспитательные аспекты, быть чутким к людям, к их нуждам и запросам. Недаром товарищ Л. И. Брежнев в речи на недавнем, октябрьском Пленуме ЦК КПСС особо отметил, что неотъемлемой чертой работы каждого руководителя должны быть внимание и забота о человеке.

За прошедшие после XXV съезда КПСС годы наша областная парторганизация не-

мало сделала для того, чтобы командиры производства, партийные, советские и профсоюзные работники прониклись сознанием необходимости следовать этому требованию. Вопросы подготовки и воспитания кадров в разной постановке обсуждались на пленумах обкома в 1977 и 1980 годах. Эти же вопросы систематически рассматриваются на заседаниях бюро и секретариата.

У нас налажена довольно четкая система политического и экономического образования кадров. Четыре года уже действует при обкоме КПСС общественный институт управления производством. Для руководителей крупных организаций создан специальный теоретический семинар. 4.400 человек были с начала пятилетки слушателями областных и межобластных курсов повышения квалификации. Но главное все же — учеба в ходе повседневной практики, тесное общение с людьми, мобилизация их на решение выдвинутых партией задач. Свыше девяти тысяч руководителей всех рангов являются сейчас пропагандистами, политинформаторами, агитаторами. Они активно участвуют в единых политднях, проводят идеологические «планерки», выступают с лекциями.

Эффективность воспитания кадров тем выше, чем лучше поставлен контроль за их работой, соответствием слова и дела. Обком пересмотрел систему, контроля и проверки исполнения, усилив ее оперативность, конкретность и массовость. Так, любой пункт постановления может теперь считаться реализованным лишь после обсуждения на пленуме, на заседании бюро или секретариата. Если что-то оказалось невыполненным, выясняется, почему и кто в этом виноват. Виновные держат ответ.

Целеустремленно действует Свердловский горком КПСС. Здесь высокая требовательность за выполнение решений сочетается с привлечением к контролю широкого круга активистов. При горкоме и райкомах областного центра созданы технико-экономические советы, в которых занято примерно 700 специалистов разных отраслей народного хозяйства. Со временем они становятся специалистами и по части организации социалистического соревнования, пропаганды передового опыта, воспитания людей. Заметных успехов в работе с руководящими кадрами добились парторганизации Кировграда, Каменска-Уральского, Асбеста, Нижней Туры, Краснотурьинска и других городов и районов.

Важным результатом этого стало улучшение качественного состава командиров производства. Ныне это, как правило, не просто хорошие специалисты, но и обладающие обширными знаниями в области марксистско-ленинской теории, способные решать сложные производственно-технические и социально-политические задачи.

Назову несколько фамилий. Директор Верх-Исетского металлургического завода В. Ожиганов, начальник Средне-Уральского территориального транспортного управле-

ния И. Солдатов, управляющий трестом «Уралэнергострой» А. Доронин, директор комбината «Уралэлектромедь» Б. Кривоусов, директор совхоза «Бородулинский» Н. Зуев... Перечень этот, конечно, можно продолжить. Но дополню его лишь одной фамилией: В. Потапов — директор объединения «Уралхимпласт». Талантливый инженер. А еще, между прочим,— мастер спорта, человек, увлекающийся поэзией, живописью, музыкой. Неудивительно, что на предприятии так много спортивных и самодеятельных талантов, отлично налажен досуг трудящихся. Здесь, кстати, создается цех здоровья со спортивно-медицинским комплексом и базой культурно-воспитательной работы.

Нет, я далек от намерения утверждать, что каждый руководитель должен быть или спортсменом, или писать картины, сочинять стихи. Но он призван по мере своих возможностей, интересоваться и художественным творчеством, и спортивными рекордами, бить в курсе дел заводских поэтов, живописцев и чемпионов. Это ведь тоже забота о благе людей, об их воспитании.

Вернусь, однако, к человеку, с упоминания о котором начал статью. Любивший жаловаться¹ на разные невзгоды руководитель не возглавляет теперь завод. Ушел по собственному желанию. Примечаю: именно у таких руководителей, «живущих производством», работающих, по их мнению, «больше всех», чаще, чем у других, проявляются элементы деячества, зазнайства, неуважения к подчиненным. Иной действительно на первых порах чего-то добивается. А похвалят его — и, глядишь, осанка стала куда солиднее, во взгляде непомерная самоуверенность, не терпящий возражений тон.

Положительно оценивалась когда-то деятельность директора объединения - «Уральские самоцветы» Н. Семенникова. Напрасно, видимо... Стоило одному из коммунистов сообщить в обком о неправильном отношении директора к общественным организациям, как тот незамедлительно распорядился: «Уволить!» Дальше-больше. На рабочем собрании публично отчитал председательствующего. За что? За то, что не лишил (?) слова ораторов, осмелившихся отметить серьезные упущения в руководстве предприятием. Пришлось строго наказать Н. Семенникова.

В последние годы за серьезные промахи в работе, недостойное поведение освобождены от занимаемых должностей директора Нижнетагильского металлургического комбината и Высокогорского механического завода В. Паршин и М. Минин, управляющий трестом «Тагилспецстрой» Б. Милявский, председатели Алапаевского и Первоуральского горисполкомов А. Косинов и Ю. Финадеев. и дело тут, конечно, не только в отрицательных чертах характера каждого из них. Дело в примиренческом отношении некоторых партийных комитетов к так называемым «мелким» проступкам руководителей, к их «незначительным» отступлениям от требований Устава КПСС.

Этот упрек обком высказывал в свое время Нижнетагильскому, Алапаевскому, Красноуфимскому и Серовскому горкомам КПСС. Но, как отмечается в ходе отчетно-выборных собраний и конференций, здесь да и в других партийных комитетах не всегда еще работают с кадрами должным образом. Каковы упущения? Прежде всего — слабое знание людей, неподготовленность резерва на выдвижение, поспешность и поверхностный подход при подборе руководителей. Потому и случается: поставили человека на ответственный пост — не справился. Переводят на другой, потом — на третий... И пошла кадровая чехарда.

Бывает, в парткоме знают о неблагоприятных действиях директора, однако, молчат: как можно-де обсуждать поведение «самого»! Идут жалобы в горком или райком. Уж теперь, казалось бы, должны призвать его к порядку. Ан нет, нередко и тут ограничиваются полумерами или увещательными беседами с хозяйственником. Рассуждают так: поскольку предприятие план вытягивает, то все прочее, мол, не столь важно.

Чем оборачиваются поблажки к работнику, допускающему всякого рода нарушения? Чванливым самомнением. Человек начинает в любом упущении, скажем в срыве выполнения плана, винить, кого угодно, только не себя, утверждает в собственной непогрешимости. А все это, как правило, приводит к потере перспективы. Утрачивается понимание многообразия обязанностей современного руководителя, отвечающего, повторяю, не только за выполнение плана, но и за настроение и судьбы людей, призванного заботиться, в частности, и о развитии и благоустройстве своего района и города. Подобное недопонимание встречается не столь уж и редко. Приведу один пример. Существует одобренный Госпланом СССР и Госпланом РСФСР генеральный план развития Свердловска, предусматривающий устранение диспропорции между уровнем жилищно-коммунального бытового хозяйства города и его индустриальной мощью, защиту воздуха и водоемов от загрязнения. План принят восемь лет назад, но диспропорция эта не только не устранена, а, наоборот, обостряется. И немалую долю вины в этом следует отнести на счет руководителей крупных предприятий. Для них нередко нужны города — дело десятое. Не полностью, например, выделяют положенные средства на строительство предприятий торговли «Уралмаш» и машиностроительный завод имени Калинина. Слабо участвуют в благоустройстве и озеленении своих районов «Уралхиммаш», «Уралэлектротяжмаш», шинный и турбомоторный заводы. Многие предприятия пока плохо занимаются развитием подсобных хозяйств, производящих продовольствие.

Сейчас готовятся планы на одиннадцатую пятилетку. И на большинстве заводов-гигантов намечается строительство новых цехов, а то и блоков, что неизбежно вызовет увеличение числа работающих. А есть ли в этом необходимость? Нельзя ли увеличить

выпуск продукции за счет лучшего использования имеющихся площадей и оборудования? И соответствует ли новое строительство генеральному плану развития города? Таким вопросом кое-кто не задается.

Могут спросить: а куда смотрят обком и горкомы партии? Они, конечно же, контролируют действия администрации предприятий. Но не всегда достигается нужный результат. Беда вот в чем. Новое строительство намечается по инициативе или при активной поддержке министерств и ведомств. Однако при этом руководителей, скажем, министерств тяжелого и транспортного, а также энергетического машиностроения, черной металлургии и ряда других, судя по всему, мало заботят нужды, городов, в которых расположены их заводы и комбинаты. Они порой не считаются и с тем, что дефицит трудовых ресурсов становится все острее и острее.

Пишу об этом совсем не для того, чтобы снять с обкома и облисполкома ответственность за осуществление программы комплексного развития экономики и культуры Среднего Урала. Ответственность их велика, и упущения очевидны. Хочу лишь подчеркнуть: задачи воспитания руководящих кадров, наделенных большими полномочиями командиров производства, стоят не только перед местными комитетами, но и перед отраслевыми министерствами, планирующими органами. Решать эти задачи надо сообща, целеустремленно, в точном соответствии с требованиями, которые предъявляет нам жизнь.

Б. Ельцин.

Первый секретарь
Свердловского обкома

КПСС.

«Правда». 26 октября.