

1984  
65

Выступление на научно-практической  
конференции по идеологической  
работе, созванной ЦК КПСС

10-11 декабря 1984 года

Товарищи!

Нет, конечно, необходимости на такой представительной конференции, кстати, впервые за многие годы организованной ЦК КПСС по идеологическим вопросам на таком по масштабам и представительству уровне, доказывать аксиому, что трудовой коллектив - центр идейно-воспитательной работы. А просмотрев журналы и газеты ЦК партии за последние годы, - убедился - там десятки достаточно обширных материалов на эту тему. Поэтому остановлюсь только на 3-4 вопросах, проблемах, промахах.

Свердловская партийная организация накопила в этом некоторый опыт. Не останавливаясь на цифрах, скажу, что народное хозяйство области развивается в целом успешно, опережая по основным показателям задания пятилетки. И все наши победы творят трудовые коллективы - этот ступень, узел всей совокупности общественных отношений развитого социализма.

Именно там всходят ростки и бурно развиваются новые движения и инициативы. Именно в них протекает сложнейший процесс формирования политических и нравственных качеств человека. Именно там происходит наше партийное воздействие на человека, проводится политика партии. Конечно, эффективны или нет формы партийного влияния на обстановку в коллективах прежде всего определяет стиль нашей работы, которая благодаря усилиям Центрального Комитета партии, за последние годы стала более отвечать ленинским принципам и требованиям.

№ 9087

Не перечисляя всех новых форм и методов партийной работы, скажу, что главное: чтобы эффективнее влиять на коллективы, стали больше бывать в них.

В формах связи с массами стал все больше учитываться "человеческий" фактор. И особенно это проявляется в беседах. После XXVI съезда и особенно июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС в области нет категорий работников, с которыми не было бы проведено партийными комитетами бесед (по 20-50-100 чел.). Причем непротокольных, бестрибунных, зачастую острых, бесед, где каждый может высказать откровенно свое мнение, обсудить проблемы, поспорить, покритиковать кого угодно (а с трибуны стесняются). Такие встречи часто длятся вне рабочего времени по 2-2,5 часа. Они очень интересны и полезны. В них много даешь, но больше черпаешь, обогащаешься. Конечно, выслушиваем немало и упреков в адрес партийных комитетов, бюро, секретарей, лично того, кто ведет беседу. Люди же довольны, что с ними советуется по крупным вопросам, что говорят правду. А для нас главное - это встряхивает все "ракушки" самоуспокоенности, которыми начинаем иногда обрастать. Встречи проводятся на всех уровнях, в разных местах - в бригаде, цехе, красном уголке фермы, в бытовках, на стройплощадках, в УВД, школе, больнице, со студентами, бригадирами, у писателей, художников и т.д.

Мы замахнулись, не знаю как получится, провести после XXVII съезда партии собеседование с каждым коммунистом (260 тыс.чел.). Цель - поднять его роль как воспитателя.

Товарищи! Воспитательные функции особенно важны сейчас в бригадных формах труда. На предприятиях Среднего Урала из 2700 тыс. работающих две трети в бригадах. "Экономика" по всем показателям голосует за них.

Но процесс создания бригад оказался сложнее, чем поначалу ожидалось. Забыли главное, что бригада - не только производственно-экономическая, но и первичная социальная ячейка трудового коллектива. Ячейка со своим микромиром, психологическими и нравственными отношениями и проблемами. Что такая ячейка в условиях развитого социализма работает не только за пакет материальных благ.

Вот, скажем, в бригадах больше подают рацпредложений. И бригадир, и члены его коллектива за рационализацию получают премии. Но, что интересно. Как правило, для них рационализация не средство дополнительного заработка, а возможность проявить свое творческое лицо в процессе труда. Для них важна не материальная компенсация затрат, а высокая общественная оценка.

Подтверждает этот вывод и тот факт, что в нынешнем году премии от рацпредложений очень многие бригады перечисляют в Фонд мира.

Элементом самоуправления трудящихся являются хозрасчетные бригады. Но их всего 14 процентов. Их широкому распространению мешает не только инерция руководителей, недостатки в нашей работе, но и объективные трудности.

Бесполезно говорить о полном хозрасчете в бригаде, когда она не может определить, сколько материалов, сырья, топлива, электроэнергии и т.д. действительно затратила на сборку детали, узла, машины, какой-то иной продукции, так как нет системы контрольной аппаратуры. И призывы получаются здесь просто неуместны. Нашли, конечно, выход в кавычках - все сводим к условно экономленным единицам.

Спрашиваешь иного рабочего, сколько сэкономленной электроэнергии, металла на лицевом счету? Называет цифру. Как

А.

68  
202

определил? "Цеховой экономист сказал". Такой формальный подход к проблемам экономики зачастую сводит на нет нашу работу по воспитанию у трудящихся экономического мышления, государственного подхода к использованию социалистической собственности, вызывает пассивность и чувство скептицизма к нашим призывам.

Очень важное и нужное для экономики страны предложение тов. К. У. Черненко - два дня в 1985 году проработать на экономленном сырье и топливе, мы примем все меры, чтобы выполнить. По стране, области это можно подсчитать. А в цехе, в бригаде, на участке пока это во многом зависит только от "виртуозности" экономистов и плановиков.

Еще об одной воспитательной функции бригады: Температура нашего влияния вместе с наукой должна особенно повышаться, когда мы видим хорошую инициативу. Но и здесь бывают серьезные срывы. Не могу не сказать об одном примере, тем более, что он носит обобщающий характер.

Бригады мартеновского цеха Северского трубного завода задумались: почему бригада отвечает за план, за качество, за экономию, сохранность оборудования, но не отвечает за поведение человека - члена бригады. Еще 15 лет назад они выступили с предложением о серьезном укреплении дисциплины и порядка. Отвечать за нарушение каждого всем коллективом и не только морально, но и материально. Нарушил дисциплину один член бригады, все добровольно отказывается от премии за производственные успехи (по договору в начале года). А если в течение года нет нарушений - прибавка к премии 10 процентов. Исключительно добровольное принятие таких условий имело огромное воспитательное значение. Стало зримо вырисовываться результат именно коллективистского,

203 69

присущего социализму отношения между людьми, к делу и поступкам каждого.

Жизнь доказала авторитет их движения "Трудовой и общественной дисциплине - гарантии коллектива". Многие годы по этому принципу работает практически весь коллектив. Завод имеет постоянно все производственные показатели и поощрения самого высокого ранга.

Самое примечательное - потери от нарушений дисциплины на заводе (и трудовой и общественной) - 0,03 человеко-дня на одного работающего в год. Это в 20 раз ниже среднеобластного уровня. А в некоторых цехах нарушений вообще нет годами. Обком партии одобрил эту инициативу и стал распространять. Сейчас в области 190 тысяч рабочих двухсот промышленных предприятий работают по таким добровольным обязательствам. В целом у них в 6 раз нарушений меньше. И по области потери уменьшились. Ни одной жалобы ни в обком, ни в центральные органы не поступало.

Но инициатива снизу натолкнулась на непреодолимое препятствие в верхах. Неоднократные запреты со стороны ряда министерств и ведомств, отдельных ЦК профсоюзов, необъективный подход или пассивный нейтралитет со стороны некоторых уважаемых центральных газет и т.д. А ведь мы не просим одобрять наш опыт. Мы настойтельно просим - не мешать распространять то, что в наших условиях наиболее эффективно действует на снижение потерь, нарушений, преступности, пьянства, на повышение чувства коллективной ответственности за человека и его семью, за его поведение, за его воспитание, за хороший климат в коллективе.

1/1  
20/90

6.

Обком не возводит в некий "абсолют" это движение, но все же просим Секретариат ЦК по северскому методу поручить разобраться по существу.

Товарищи! В докладе товарища М.С.Горбачева прямо поставлен вопрос - в сегодняшней обстановке необходимо в ближайшие годы добиться существенного ускорения социально-экономического прогресса. Двенадцатая пятилетка должна дать радикальный перелом. Важно придать этому подлинно всенародный характер, зажечь людей на творческий подход.

Сегодня у нас имеется крепкая экономика, высококвалифицированные кадры. Но вот былой энтузиазм, горячее рвение к будущему, к повышенным планам встречаются не столь часто. Но примеры есть.

Поучителен опыт объединения "Уралхиммаш". В чем суть инициативы?

План обычно формируется сверху. Дали отрасли рост на пятилетку 20-25 процентов - вот он и распределяется по предприятиям. Идет настоящая борьба за меньший план. Стараются сдерживаться и рабочие. Мотив - лучше потом перевыполним.

Мы с Минхиммашем решили, так сказать, "сыграть" на самолюбии творческого интересного коллектива. Сказано так: сформируйте "свой" план на двенадцатую пятилетку, но максимальный по темпам роста и эффективности.

И был разработан комплексный план социально-экономического развития предприятия. Назову только три его показателя: новое оборудование (в основном для производства минеральных удобрений) только со Знаком качества, а главное - темп роста объемов производства и производительности труда - 44 процента (при обычных его 20).

Даже "Экономическая газета", коротко рассказав об опыте, умолчала о проценте роста. Тот, кто не знает этот коллектив, действительно может назвать такой процент авантюристическим. Заверяю, что здесь никогда не дадут слова, не взвесив его тщательным образом. Нам надо больше доверять коллективам, тем более крупным. Главное - план сформирован снизу, начиная с бригады, участка, цеха. То есть шли не от "плана к человеку", а от "человека к плану". Активно участвовали все технические службы, которые искали и масштабные меры, и новинки в мире, и резервы в закрепленных за ними бригадах.

Можно сказать: в коллективе нет человека, который бы не участвовал в составлении плана. Вот здесь действительно работал Закон о трудовом коллективе. Каждый уралхиммашевец зримо и отчетливо представляет сейчас свой завтрашний день. А это ли не одна из лучших форм воспитания - в личном участии каждого и в сегодняшнем управлении производством, и в формировании своего будущего, и в производственном и социальном отношении. Вот, пожалуй, наиболее удачный ответ на вопрос В.И.Ленина: как поднять живое творчество масс?

И ведь этот план почти за 1,5 года до начала пятилетки. Есть время для подготовки. В наше динамичное время, постоянно требующее и смену номенклатуры продукции, и техническое перевооружение, уже настало время иметь утвержденный пятилетний план по предприятиям, республикам, краям, областям, городам и районам хотя бы за полгода до начала пятилетки! Недаром первый год пятилетки или проваливаем или, если и дотягиваем, то с самыми низкими темпами роста.

206/42

Ведь это парадокс: план одиннадцатой пятилетки в целом по области мы получили от Совета Министров РСФСР в августе 1982 года. То есть когда заканчивался ее второй год. А ведь это не только экономический, но и глубокий нравственный, политический вопрос - некоторые теряют веру в наше плановое начало.

В области складывается система выявления резервов, в том числе мер по снижению всех видов потерь: прогулы, невыходы с разрешения администрации, опоздания, простои, текучесть кадров, особенно - снижение потерь по болезни.

Бюро обкома, изучив практику работы ряда предприятий, решило разработать специальную областную целевую программу "Здоровье" в числе 8 целевых социально-экономических комплексных программ. Это, мы считаем, наш новый крупный пласт резервов. Кроме, конечно, главного, огромного социального фактора. Скажем, по прогулам потери в области 0,5 человеко-дня на работающего, а по болезни - 12 человеко-дней в год. Но есть предприятия, где 8, а есть, где 15. Сократив эти потери на 2-2,5 человеко-дня (Уралхиммаш взялся снизить с 11 до 7,5), сможем иметь в области как бы дополнительных трудовых ресурсов 5,7 млн. человеко-дней - это 23 тыс. человек - почти столько, сколько нам не хватает!

Здесь должны поработать прежде всего сами предприятия. Надо именно там создать максимум социальных условий. Такие программы уже есть и это становится законом для руководителей. Сокращение ручного труда, улучшение его условий, бытовки, комнаты отдыха, магазины, столы заказов, предприятия бытового обслуживания, в цехах сауны с бассейнами (причем сами рабочие делают),



207  
43

кабинеты психологической разгрузки, условия для массовой физкультуры и т.д. Многие не только предприятия, но и крупные фермы на селе уже все это имеют. (Недаром на селе после 20-летнего таяния с прошлого года сельское население области стало расти). Наша задача за пятилетку решить повсеместно все социальные вопросы внутри предприятий, ферм, строек, причем с минимальными затратами.

Есть над чем задуматься и системе здравоохранения. Больной в субботу здоров, в воскресенье едет на рыбалку, а в понедельник - в больницу закрывать больничный, во вторник - на работу. Вот цифры: в понедельник приходят с больничным 36 процентов, в четверг - 12, в воскресенье - 0. Наверное все же это гипертрофированный гуманизм. Ведь и в этом деле нельзя не учитывать экономику.

Мы с большим удовлетворением восприняли сообщение в докладе, что готовятся меры по коренному улучшению здравоохранения в стране.

Еще, товарищи, один вопрос. Перед конференцией мы спросили 20 толковых, в основном партийных, работников: "В чем вы видите главную проблему вопроса - "трудовой коллектив - центр идейно-воспитательной работы?". 18 ответили - грамотный, умный, авторитетный, занимающийся вопросами воспитания хозяйственный руководитель. Интересен опыт повышения роли руководителя, как воспитателя коллектива, в Эстонии и соответствующее постановление ЦК КПСС.

Действительно, роль руководителя, как воспитателя - незаменима. На них не просто смотрят со стороны, у них учатся, им подражают. Сила их нравственного примера очень велика.

208  
УИ

10.

В области есть немало руководителей, которые, поняв это, постоянно и системно занимаясь воспитательной работой, имеют непререкаемый авторитет и прекрасные показатели коллективов. Но это приходит с годами, а часто уже и просто поздно, перед пенсией. Кто же учит руководителей психологии, педагогике, формам работы с людьми, идеологическим вопросам. Только, к сожалению, жизнь. Ни в одной программе повышения квалификации кадров или вузах этих вопросов нет. Нет государственной системы подготовки и переподготовки руководителей как воспитателей. И для науки: нужна методика, принципы поведения руководителя. Сейчас это искусство личности.

Хочу назвать пример работы одного руководителя - директора Верх-Исетского металлургического завода. Это старейшее предприятие на Урале.

Главное - у него сложилась личная система. Сила его в том, что он не только на словах, а и на деле воплощает в жизнь принцип: воспитание - это постоянный процесс, его нельзя прерывать ни на день - в этом залог успеха. Он считает - основная ячейка коллектива - бригада. Именно до ее уровня надо доводить все усилия, формы воспитательной работы, что обязательно предполагает систему индивидуальной работы. В течение нескольких лет за руководящими работниками завода персонально закрепились бригады.

У директора тоже есть "своя" бригада.

Вот что он сам говорит об этом: "Что это мне дает? Бываю в ней постоянно, вжился в нее, бываю в семьях. Мне доверяют как своему члену бригады. А это дает доверительность, позволяет непосредственно познавать жизнь коллектива, через него знать

209  
85

## II.

общественное мнение, настроения людей в цехе, на заводе в целом". (Да и в городе).

На заводе выработана специальная система поощрения руководителей за хорошую воспитательную работу, точнее за отдачу от нее.

У нас немало таких руководителей. Однако, конечно, далеко не все.

Но, к сожалению, цепочка на директоре-воспитателе и обрывается. Министерства считают, что это не их функции. Хотя есть исключения. Я рассказывал про Уралхиммаш. Министр т.Брехов был в текущем году два раза, чтобы поработать с коллективом. Побывали в цехах, вместе встретились с активом. Министр провел беседы с бригадирами, мастерами, с рабочими. Трудно переоценить воспитательное воздействие этого. Тянет к людям и министра т.Афанасьева. Но даже для одной из крупнейших областей - это редчайшие случаи.

Вообще из 90 союзных и республиканских министров и председателей госкомитетов - 60 в области не были или 10 последних лет, или не появлялись вообще.

А ведь чего скрывать - мы как-то и "приедаемся" людям. И приезд крупного руководителя из Москвы - это событие. Да если он не просто посидит в кабинете или пройдет по пролетам цехов, а встретится с рабочими в обстоятельной беседе, со специалистами и своим свежим высокопрофессиональным взглядом и оценит, и посоветует, и похвалит, и поагитирует, и поможет. Это даст трудно оценимый воспитательный эффект, нравственный заряд, уверенность, веру в руководителей, а, значит, и в нашу партию.

212/96  
10/15

Раз поднимается роль руководителя предприятия, как воспитателя, то надо, чтобы это было снизу-доверху, и министры тоже были бы и воспитателями, и пропагандистами, и агитаторами. Это и для них лично была бы большая польза. Откровенно говоря, Михаил Сергеевич, и заведующих отделами ЦК видим в области сверх редко. Хотя работают, мы знаем, они много.

Товарищи! В заключение хочется сказать, что конференция очень интересна, нужна, полезна. Направленность, дух конференции зададо приветствие Генерального секретаря ЦК КПСС тов.Н.У.Черненко.

Товарищи! Социальный фон у нас в области и крепкий и хороший. А с учетом высказанного сегодня очень интересного опыта москвичей, Белоруссии, Украины, Красноярского края и других, - от имени свердловчан хочу выразить уверенность, что богатейшие материалы конференции не лягут в архив, а станут арсеналом, из которого будем черпать идеологическое оружие на предстоящие годы напряженной работы.

ср 91 № 9087

9087

/121