

О МЕРАХ ПО УЛУЧШЕНИЮ ПОДБОРА, РАССТАНОВКИ И ВОСПИТАНИЯ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ КОЛХОЗОВ И СОВХОЗОВ РЕСПУБЛИКИ В СВЕТЕ ТРЕБОВАНИЙ XXVI СЪЕЗДА КПСС

Открывая пленум ЦК КПБ, кандидат в члены Политбюро ЦК КПСС, первый секретарь ЦК Компартии Белоруссии товарищ Т. Я. Киселев сказал: Товарищи, прежде чем приступить к рассмотрению внесенных на пленум ЦК вопросов, хотел бы вам сообщить, что накануне пленума сначала устно, а затем письменно мы проинформировали ЦК КПСС, Совет Министров СССР, товарища Л. И. Брежнев о выполнении республикой плана продажи государству зерна, о ходе уборки и заготовок картофеля, а также проведении других сельскохозяйственных работ.

Товарищ Леонид Ильич Брежнев внимательно выслушал наши информации, посоветовал еще раз обратить внимание на то, чтобы все выращенное было убрано без потерь, сохранено и рационально использовано.

Было доложено также, что сегодня у нас состоится пленум ЦК по кадровым вопросам. Леонид Ильич просил передать, и я с большим удовольствием выполняю это приятное поручение, большое спасибо вам, всем коммунистам, всем трудящимся Белоруссии за досрочное выполнение государственного плана заготовок зерна.

Разрешите а свою очередь сердечно поблагодарить Леонида Ильича за вдохновляющую оценку нашего труда и заверить, что партийная организация республики, труженики ее городов и сел и впредь будут делать все, чтобы вносить достойный вклад в осуществление социально-экономической программы, принятой XXVI съездом КПСС.

Слово для доклада предоставляется второму секретарю ЦК КПБ товарищу В. И. Бровикову.

Настоящий пленум, подчеркнул В. И. Бровиков, проходит на широком фоне борьбы за осуществление решений XXVI съезда КПСС. Полгода, минувшие после съезда, убедительно свидетельствуют о верности, огромной жизненной силе и плодотворности выработанного им политического курса.

Советский народ, в том числе трудящиеся Белоруссии, на деле доказывают свою решимость до конца проводить этот курс в жизнь, превратить в реальность все, что намечено партией. На всех участках народного хозяйства республики достигнут заметный прогресс. В пределах запланированных темпов развивается промышленность. К лучшему меняется положение дел в сельском хозяйстве, капитальном строительстве, на транспорте. Переполняются планы рознично-

го товарооборота, оказания населению бытовых услуг.

В республике, как и во всей стране, хорошая, по-настоящему здоровая морально-политическая обстановка. Наши люди всецело одобряют и самым активным образом поддерживают политику партии, многогранную деятельность ее Центрального Комитета во главе с товарищем Л. И. Брежнев по дальнейшему укреплению экономического и оборонного могущества Советского государства, обеспечению мира и социального прогресса на земле.

Далее докладчик сказал: Выдвигая в повестку дня вопрос о работе с руководящими кадрами колхозов и совхозов, Бюро ЦК КПБ исходило из принципиальных установок XXVI съезда КПСС по актуальным проблемам аграрной и кадровой политики. Необходимо рассматривать этот вопрос подчеркивалась также XXIX съездом Компартии Белоруссии.

Злободневность и важность предмета сегодняшнего разговора бесспорны. Сейчас аграрный сектор экономики республики представляет собой сложную, весьма развитую, технически высоко оснащенную отрасль. Само собой разумеется, чтобы управлять ею на уровне требований времени, обеспечивать максимально эффективное использование материально-технического потенциала, которым она располагает, нужно настойчиво добиваться, чтобы во главе хозяйства находились руководители все более высокого класса. Для решения этой задачи мы располагаем всем необходимым.

Центральным Комитетом, обкомами, горкомами и райкомами партии, советскими и сельскохозяйственными органами республики накоплен немалый опыт по подбору и воспитанию руководящих кадров колхозов и совхозов. Состав их из года в год улучшается во всех отношениях. У нас выросла целая плеяда талантливых руководителей колхозного и совхозного производства, которые хорошо знают и умело ведут дело, верой и правдой служат партии и народу.

Устойчивой тенденцией улучшения состава этой категории кадров является неуклонное повышение их делового, профессионального уровня. Если пять лет назад, например, среди председателей колхозов специалисты высшей квалификации составляли немногим более 70 процентов, то сейчас их около 85 процентов. Образовательный уровень среди директоров совхозов и того выше. В Брестской и Гродненской областях во главе всех совхозов и подавляющего большин-

ства колхозов стоят люди, имеющие высшее образование.

За последние годы руководящие кадры колхозов и совхозов прошли серьезную школу хозяйствования. Очень многие из них доказали способность обеспечивать устойчивые высокие результаты в неблагоприятных и даже крайне сложных условиях. И, надо сказать, что сильных руководителей трудности закаляли, сделали еще более сильными, послужили импульсом для их более активной, изобретательной работы. С другой стороны, со всей отчетливостью проявились недостатки слабых руководителей, их беспомощность перед возникающими осложнениями. Первые исканья и находили выход из создавшегося положения, другие больше думали о том, как получить объяснение провал в работе.

Как отмечалось на XXIX съезде Компартии Белоруссии, сельское хозяйство республики, несмотря на известные трудности, за годы прошлой пятилетки поднялось в своем развитии на новую, более высокую ступень. Вместе с тем темпы этого развития оказались значительно ниже плановых заданий и имеющихся возможностей. Не были выполнены планы заготовок мяса, зерна, картофеля, льноволокна, сахарной свеклы, овощей. В ряде колхозов и совхозов медленно повышается культура земледелия и животноводства, слабо укрепляется кормовая база, многие хозяйства недостаточно эффективно используют выделяемые им ресурсы, работают с убытками.

Причины такого положения можно было бы условно поделить на две группы: на объективные, то есть те, которые не подвластны нам, нашим желаниям и нашей воле, и субъективные — те, которые зависят от нас самих, кроются в нас самих, вытекают из упущений в нашей собственной деятельности, в управлении и руководстве сельскохозяйственным производством.

Все это побуждает нас к серьезным размышлениям, заставляет еще более ответственно подходить к анализу достоинств и недостатков в нашей кадровой работе.

Чуть ли не главная наша беда, отметил В. И. Бровиков, — частая сменяемость кадров. Разве может не тревожить нас тот факт, что за пять минувших лет в республике заменилось свыше 60 процентов председателей колхозов и директоров совхозов!

Особенно велика сменяемость этих работников в Могилевской, Минской и Гомельской областях, в Росском, Ушачском, Крупском, Червенском, Калинковичском, Пинском, Костюковичском и ряде

других районов. В Костюковичском районе, например, из 21 руководителя за пятилетку сменилось 18. Тревожит то, что каждый пятый из сменившихся в республике руководителей хозяйств проработал в этой должности менее трех лет.

Мы имеем немало фактов, когда руководство колхозом или совхозом через год-два переходит в новые руки. Вот один из примеров. В 1975 году был освобожден от должности директор совхоза «Сморгонский» В. В. Юркевич как не обеспечивший порученный участок работы. На его место утвердили А. А. Добропольского, а через два года и его освободили по той же причине. В 1979 году райком партии освобождает третьего директора, якобы по семейным обстоятельствам, а в действительности как несправившегося. Сейчас снова ставится вопрос о необходимости укрепления руководства этим хозяйством.

Как видите, руководители приходят и уходят, а совхоз остается со своими нерешенными проблемами, работает нерентабельно, находится, как говорят, в долгах как в шелках (задолженность перед государством составляет около двух миллионов рублей).

Конечно, в ряде случаев сменяемость обоснована и даже закономерна. Сейчас в республике только на должности секретарей райкомов и горкомов партии, председателей райисполкомов и их заместителей 180 человек, которые в прошлом возглавляли колхозы и совхозы. И это правильно, товарищи. Мы будем и впредь выдвигать хороших руководителей, доверять им более ответственные посты.

Но нашу серьезную озабоченность вызывает другое. Из числа сменившихся за пять лет руководителей хозяйства многие освобождены как не обеспечившие порученный участок работы или скомпрометировавшие себя.

Это, главным образом, следствие ошибок при подборе людей. Часто бывает так, что человека без достаточного изучения и проверки выдвигают и только затем начинают понимать, что поспешили, допустили промашку, что руководство хозяйством непосильная для него ноша.

Нередко райком партии, утвердив в руководящей должности того или иного работника, считает на этом вопрос исчерпанным. А ведь молодой руководитель в начальный период своей деятельности сталкивается с трудностями, обилием новых для себя проблем. И если в это время он не получает помощи и поддержки, то теряет уверенность в своих силах, опускает, как говорят,

крылья. А райком вместо того, чтобы проявить внимание и терпение к начинающему руководителю, поразить с ним, идет по наиболее легкому пути — пути замены.

Одна из причин частой сменяемости кадров и кроется в недостатках их воспитания, слабым контроле за их работой, отсутствии должного спроса с них за порученное дело. Ничто так не портит кадры, как бесконтрольность и попустительство. В такой обстановке отдельные руководители идут в своей работе и личном поведении от незначительных недостатков к грубым ошибкам.

Ни для кого не секрет, что за ошибки и улучшения в работе по подбору и воспитанию кадров приходится дорого расплачиваться, нести не только большие материальные, но и серьезные моральные издержки.

Хозяйства, в которых часто меняются руководители, как правило, отстают во всех отношениях. Там и низкий уровень производства, и социальные вопросы плохо решаются, и дисциплина хромает, и общественно-политическая активность людей невысока.

Но это не значит, что мы против сменяемости вообще. Плохих руководителей надо заменять, и чем скорее, тем лучше. Но в обязательном порядке только теми людьми, которые способны коренным образом поправить положение дел в хозяйстве.

И еще одно. Замена должна производиться в расчете не на год, не на два и, может быть, не на пять лет. Возьмите все наши знаменитые колхозы и совхозы. Их, как правило, возглавляют руководители с большим стажем.

Конечно, подобрать подходящего человека на руководящий пост в колхоз или совхоз — дело непростое. На этих постах нам нужны работники компетентные, политически зрелые, способные действовать самозабвенно, если хотите, одержимо, ясно видящие перспективу, постоянно нацеленные на максимально высокие конечные результаты.

Работники со средними, заурядными способностями обещают нам лишь заурядные, средние результаты. Выдающиеся успехи могут дать и дают только талантливые работники. Вовремя разглядеть, выявить таких работников, создать условия для полного раскрытия их дарований, а затем на их примере учить всех — в этом одна из существенных сторон нашей кадровой политики.

Всегда следует помнить ленинское указание о том, говорит В. И. Бровиков, что к руководству должны выдвигаться

«люди не только, несомненно, преданные, но люди действительно образованные и с громадными способностями... талантливые люди».

Современный руководитель хозяйства должен многое знать и многое уметь. Ему приходится постоянно решать, и решать квалифицированно, многочисленные, порой весьма сложные хозяйственные, социальные и воспитательные задачи. Но как бы умен и ловок ни был человек, всего сделать один он не в состоянии. Успеха добивается лишь тот, кто умеет организовать работу всего коллектива, определить роль и место каждого в общем деле, кто всецело опирается на коллективный разум, на знания и опыт других.

К разряду таких руководителей относится, например, председатель колхоза имени Ильича Евгений Иванович Кимстач, удостоенный недавно звания Героя Социалистического Труда. Это очень разумный, я бы сказал, мудрый человек, тонко разбирающийся не только в хозяйственных и политических делах, но и в человеческой психологии, обладающий личным обаянием. Пожалуй, главные его черты — это беззаветное служение делу, большая любовь к людям. И люди платят ему тем же.

Свою роль Евгений Иванович видит не в том, чтобы самому решать все вопросы, и крупные и мелкие, а в том, чтобы вовлечь в работу активистов, всех труженников, создать такую обстановку, в которой бы каждый действовал самостоятельно и инициативно, полностью отвечая за положение дел на порученном участке. Всякий хоть сколько-либо значительный трудовой успех в колхозе обязательно поощряется. Но зато и ни одно нарушение не остается незамеченным. Все это создало хороший морально-политический климат, в котором люди трудятся с огоньком, живут дружно и интересно.

Чтобы с успехом управлять хозяйством, объединять и направлять в нужное русло усилия большого количества людей, руководитель должен пользоваться у масс доверием и авторитетом. А они даром не даются. Их можно завоевать лишь трудом, добросовестным отношением к делу. От людей ничего не скроешь, у них руководитель всегда на виду, как на ладони. И если даже иной из них пытается показаться лучшим, все равно он воспринимается таким, каким есть на самом деле.

Директором совхоза «Молодая гвардия» Брестского района вот уже около трех лет работает Леокадия Константинов-

на Грицко. Наследство она получила тяжелое. Хозяйство было в глубоком упадке. Но и за это непродолжительное время удалось сделать многое: и в земледелии, и в животноводстве совхоз выходит на довольно-таки высокие показатели. Секрет успеха в том, что коллектив поверил в руководителя. А почему? Рабочие на этот вопрос ответили просто: «Бывший директор работал только до обеда, а она вместе с нами трудится целый день». Лаконичный и верный ответ.

Подытоживая сказанное, следует подчеркнуть, что в большом, очень сложном и ответственном деле управления сельским хозяйством центральной фигурой был и остается руководитель хозяйства. Из этого все мы должны исходить. Это должны учитывать в своей практической работе все наши партийные комитеты, советские и сельскохозяйственные органы. Наша общая задача сводится к тому, чтобы во главе всех колхозов и совхозов находились достойные люди. Чем скорее мы этого добьемся, тем выше и прочнее будут успехи в экономическом и социальном развитии села.

Под воздействием современной научно-технической революции самым существенным образом меняется характер сельскохозяйственного производства, повышается его культура, совершенствуется технология. Все это поднимает роль и значение специалистов.

Недалеко ушло то время, когда на хозяйство приходилось два, от силы три специалиста. Сейчас же в колхозах и совхозах их огромная армия, насчитывающая в своих рядах около 70 тысяч человек. В среднем на каждое хозяйство приходится 25 специалистов, в том числе 8 с высшим образованием.

Примечательно, что среди такой категории руководящих кадров, как начальники участков, бригады и заведующие фермами, 70 процентов — специалисты высшей и средней квалификации. Это почти в два раза больше, чем 10 лет назад.

И если за годы последних пятилеток республика достигла заметного прогресса с точки зрения объемов и культуры ведения сельскохозяйственного производства, а также решения социальных вопросов на селе, то это в значительной степени результат огромной работы,

которую проводят специалисты.

И все же проблема укрепления их рядов остается острой, подчеркнул докладчик. Мы можем и должны добиться, чтобы не только все руководители колхозов и совхозов, но и все главные специалисты имели бы высшее специальное образование.

Скажем откровенно, мы пока далеки от достижения этой цели. Сейчас в республике около 40 процентов главных специалистов колхозов и совхозов не имеют высшего образования, а в Витебской области и того больше — каждый второй.

В последние годы несколько притупилось внимание наших партийных, советских и сельскохозяйственных органов к проблеме кадров среднего звена. На Могилевщине в целом, а также в таких районах, как Ушачский, Наровлянский, Крупский, Логойский, Узденский и Червенский, среди этой категории работников специалисты составляют менее 60 процентов, а в Росском, Краснопольском, Круглянском, Чаусском и Шкловском районах — менее половины.

Надо, продолжает В. И. Бровиков, за годы текущей пятилетки в основном решить задачу укрепления всех производственных подразделений в хозяйствах республики подготовленными кадрами.

Эта проблема имеет не только свою количественную, но и качественную сторону. И здесь у нас также далеко не все благополучно. В целом ряде мест специалисты используются нерационально, а то и просто не по назначению, их силы часто растрачиваются на составление бумаг, выполнение различного рода поручений, ничего общего не имеющих с технологией производства.

Есть случаи, когда к голосу специалистов не прислушиваются вообще, когда игнорируются их компетентное мнение.

Сегодня мы должны решительно высказаться против фактов, когда не проявляется должной заботы о создании нормальных условий для труда и быта специалистов. Разве это порядок, когда многие из них длительное время проживают на частных квартирах, не имеют возможности обзавестись хозяйством, устроить детей в детские сады и ясли? Из-

(Продолжение на 2-й стр.)