Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

(«За кадры» № 2 (2729)
Понедельник
11 января 1988 года
Цена 2 коп.

ПЕРЕСТРОЙКА: ОПЫТ. ПРОБЛЕМЫ. ЗАДАЧИ

Объединенный номер многотиражных газет Кировского района

«Перестройка: что намечали, что сделали, планы на 1988 год», — с такой повесткой 14 января в районе пройдет единый политдень.

Разговор на эту тему мы начинаем в сегодняшнем выпуске.

Из опыта работы

ВЫБИРАЕМ ПО-НОВОМУ

Все чаще на страницах газеты «За медицинские кадры» появляется рубрика «Внимание: конкурс!» Это не привычные конкурсы. Выбирают не на преподавательские должности, а на общественные. Председателя профкома, секретаря комитета комсомола, декана.

И это одна из форм кадровой политики парткома. Выборы проводятся не ради выборов. Все кандидаты обязательно представляют программы улучшения работы, которые очень подробно обсуждаются.

... Когда председатель профкома А. М. Фролов обратился в партком с просьбой освободить его от этой должности по состоянию здоровья, сомнений, как найти ему замену, в парткоме не было. Только путем открытых прямых выборов.

Собрание шло очень активно. Присутствующих интересовало все: биографии кандидатов (ассистента А. В. Гришина и старшего научного сотрудника А. В. Ротова), их взгляды на профсоюзную работу, способность отстаивать мнение, идущее вразрез с мнением администрации, и т. д. Для подведения итогов голосования остались буквально все присутствующие. Большинством голосов был избран А. В. Ротов. Человек, недавно пришедший в институт, беспартийный, но с опытом организаторской работы, представивший небольшую, но конкретную программу профсоюзной работы. Именно эти качества оценило собрание.

... На одном из заседаний партком признал работу секретаря комитета комсомола коммуниста А. Еремича неудовлетворительной. Рекомендовано было вынести вопрос о выборах секретаря на широкое обсуждение комсомольского актива ТМИ. В газете были опубликованы программы двух кандидатов. Комитет комсомола вновь выдвинул А. Еремича и В. Коврижных (студент, зам. секретаря комитета по оргработе). Первый в своей программе делал упор на развитие добровольности в ССО, самоуправления в учебном процессе, второй — на создание службы милосердия, развитие студенческого научного общества.

Но за 3 дня до выборов появился еще один кандидат — В. Алексеев, еще недавно бывший комсомольским секретарем факультета. Это он заявил на собрании: «Надо, чтобы все комсомольцы выполняли Устав ВЛКСМ и делали это сознательно». Большинством голосов был избран именно он. Но в программу перестройки работы комитета комсомола были внесены многие предложения кандидатов.

... Сложно шли выборы декана педиатрического факультета. Время объявленного конкурса было просрочено, а партбюро все не могло определиться в кандидатах. Наконец, на ученом совете факультета было объявлено пять кандидатур. Одного из двух, бравших самоотвод (и. о. декана В. Д. Михайлова), внесли в списки для голосования. У всех кандидатов, к сожалению, были очень сырые, слабые программы по улучшению работы деканата. Большинство отдали предпочтение В. Д. Михайлову. Кандидаты с меньшим количеством голосов рекомендованы в заместители декана.

На последнем партийном собрании было отмечено, что партком на достаточном уровне проводит кадровую политику в институте. Выборы — свидетельство того, что он делает это по-новому, на демократических принципах.

В. АНТОНОВА.
ТМИ.

Коммунисты 80-х

...Не пасынками быть

НЕСКОЛЬКО месяцев «безвластия», не у кого было и дела-то принять — в таких условиях начинал Василий Тимофеевич Климов руководить партийной организацией цеха. И, пожалуй, единственным плюсом в этой далеко не радостной ситуации была возможность начать все по-новому, не стараясь попасть в наезженную колею.

В должности секретаря парторганизации цеха он только три месяца. Для достижения солидных результатов срок маловат, для определения важнейших, первоочередных задач — достаточный. Поднять престиж цеха, увидеть своих коллег - инструментальщиков не пасынками завода хотел бы коммунист Климов. Может быть, это слишком категорично: пасынки? Может быть. Но у Климова есть причины для такого мнения.

Конечно, никто не считает инструментальный цех лишним, он необходим заводу. Вопрос в том, как его, этот цех, с уровня второстепенного подсобника поднять до высоты первого помощника в освоении новой техники, да и во многих других заводских нуждах.

— План для меня, моих товарищей по цеху был и остается законом. Но, кроме выполнения всех его пунктов, нужна еще и инициатива. Она должна двигать план, — так считает В. Т. Климов. — А инициативы-то как раз и не хватает. В первую очередь, администрации цеха и руководителям-коммунистам. Видя это, большинство рабочих отрабатывают свою смену без лишней озабоченности. А мне, например, так неинтересно, меня не устраивает такое положение дел — ни в качестве шлифовщика, ни в качестве секретаря парторганизации. Сейчас мало объявить рабочим о перестройке, нужно еще и подкрепить сказанное делом.

А вот с этим, с конкретным делом, крепящим перестройку, в цехе не так-то просто. Конечно, упрекнуть в безынициативности можно не только руководителей. Но не случайно Василий Тимофеевич считает главными проблемы управления цехом. К этому можно добавить и недочеты в планировании, и невнимание к развитию собственной производственной базы в цехе. И еще то, что слишком многие дела так и не выходят из разряда обещанного, которого ох как долго ждут. Примеров много, вот лишь один. Решили оборудовать в цехе красный уголок — необходимость в нем назрела давно. Контроль за исполнением поручили коммунисту, начальнику цеха. Сроки окончания работ менялись не раз, и лишь дело не двигалось с места. Вопрос о красном уголке будет поднят на первом в наступившем году заседании партбюро. «На внеочередном заседании», — подчеркнул Климов.

Сам секретарь энергичен, стремится «пробивать» свои идеи. Есть ли у него опора в организации? Да, есть активные коммунисты, такие, как Ю. М. Бызов, заместитель начальника цеха и одновременно заместитель секретаря парторганизации, отвечающий за политическую учебу. Как Т. Ф. Сахарова, отдающая много времени и энергии шефской работе в школе № 50. Как С. Ф. Кутелев, курирующий стенную печать в цехе.

Труднее обстоит дело с активностью парторганизации в целом. Редко получается деловой разговор на собрании: большинство предпочитает отмолчаться. А Климов очень бы хотел услышать мнение каждого.

— Считаю, что когда коммунисты станут приходить на собрания с желанием поделиться своими мыслями, предложениями, высказать их открыто, то это будет первый итог моей работы. Я буду знать, что думают, чем живут члены организации, выбравшие меня своим вожаком.

А пока эта мечта еще не стала реальностью, он ставит во главу угла не масштабные «мероприятия», а индивидуальную работу с каждым партийцем. Итог таков — все двадцать шесть коммунистов цеха имеют партийные поручения, налаживается контроль за их выполнением.

Станок к станку секретарь парторганизации цеха работает с секретарем бюро цехового комсомола Андреем Донченко. Такое близкое соседство двух лидеров благоприятно сказывается на совместной работе коммунистов и комсомольцев.

— Может, потому, что каждый день вместе, сотрудничество наше не ограничивается руководством и советами, — говорит Василий Тимофеевич. — Мы многому учимся друг у друга. Я, например, по-хорошему завидую молодой инициативности Андрея, ребят.

И взаимодействие с комсомолом, и сплоченность парторганизации, и стремление решать производственные проблемы на уровне требований времени — все это в конечном итоге нужно для того, чтобы не быть пасынками, чтобы найти свое место в строю перестройки. Стремясь к этому, коммунист Климов старается перешагнуть через формальное и устаревшее в партийной работе. Насколько тверды будут его первые шаги, покажут дела и время.

А. ПАУТОВ,
Фото автора.
(электротехнический завод).

НАСТРОЙ НА ДЕЛА

(Из постановления X пленума РК КПСС).

Бюро, секретарям райкома КПСС В. С. Шуварикову, А. С. Нисковских, С. П. Зиновьевой, парторганизациям района мобилизовать трудовые коллективы на борьбу за выполнение планов и социалистических обязательств, обеспечить в промышленности 100-процентное выполнение договорных обязательств, а также не менее 26 процентов от годовых объемов товарной продукции в первом квартале.

Сделать так, чтобы научно - технический прогресс стал делом всех и каждого. На это нацелить собеседования и отчеты руководителей всех уровней, систему политической и экономической учебы трудящихся, многотиражную и стенную печать, наглядную агитацию.

Активизировать работу по переводу оригад, цехов, отделов на хозяйственный расчет, коллективный подряд.

Коренным образом изменить практику привлечения коллективов района к оказанию помощи сельскому хозяйству, к решению других общерайонных и общегородских проблем. Строить эту работу на плановой основе строго по договорам, с полным возмещением или эквивалентной заменой понесенных затрат. Делать большие объемы при меньшем отвлечении людей.

Организовать тесненшую интеграцию образования с производством и наукой прежде всего на основе целевой подготовки специалистов по заданиям министерств и ведомств, а также по прямым договорам с предприятиями, продолжить развитие учебно-научно-производственных комплексов вузов.

Повысить роль вузов как центров науки, культуры, образования.

Смелее внедрять студенческое самоуправление.

Усилить процессы демократизации в учебных заведениях, добиваться расширения учебно-методической самостоятельности, осуществления права самим решать многие вопросы организации учебного процесса.

Расширить практику выборности руководящих кадров всех уровней на основе широкой гласности, конкурсного отбора.

Продолжать в райкоме КПСС, в партийных комитетах и бюро общественно - политические собеседования с руководителями и рядовыми коммунистами.

Основываясь на мнениях трудовых коллективов, создать в райкоме КПСС резерв руководящих кадров района. Организовать его системное обучение, стажировку в резервной должности.

Галина Николаевна Мазник — заместитель начальника термогальванического цеха ТЭМЗа. Она отвечает за организацию и планирование всех производственных процессов. Должность для женщины, согласитесь, редкая. Ведь требуются огромная самоотдача, внутренняя организованность, повышенная ответственность и, конечно, знания.

Галина Николаевна смело и оперативно принимает решения, ей хватает и твердости, и принципиальности. Перестройка для нее — это повышенная требовательность к себе в большом и малом. Она находит время и для производства, и для общественной работы, и для семьи.

Фото А. Батурина. ТЭМЗ.

Ваше мнение?

ИНСТИТУТ «ТОМСКГРАЖДАНПРОЕКТ».

ВОПРОС: «Что понимается вами под перестройкой и обновлением в институте?».

ОТВЕТ: «Поменьше собраний, совещаний, отвлечений, болтовни; каждому отвечать конкретно за свой участок работы, а не за что-нибудь в общем».

«Перестройка и обновление в институте — это резкое увеличение производительности и качества труда за счет строгого соблюдения принципа «Каждому — по труду».

ВОПРОС: «Как перестройка входит в ваш коллектив?».

ОТВЕТ: «Входит пустыми разговорами на собраниях, занятиях экономической учебы. Это выдается за самоуправление и повышение активности людей, хотя во всем сквозит огромная инертность».

ВОПРОС: «Как преодолеваются застойные явления, привычные подходы?».

ОТВЕТ: «Не преодолеваются никак. Наоборот, растет число высокооплачиваемых должностей, непосредственно не проектирующих. Застой как существовал, так и существует».

«Остаются старые методы руководства — административные или пустые разговоры. Главный рычаг — экономический — не применяется.

ВОПРОС: «Что вы лично можете сделать для улучшения работы в институте?».

ОТВЕТ: «При полной материальной и моральной заинтересованности данный вопрос отпадает. Каждый будет работать с полной самоотдачей».

В ЧЕМ ПРОМАХИ ПАРТКОМА?

Не знаю, как у других секретарей партийных организаций, у меня сложилось впечатление, что партком занимался с нами только по росту рядов. С другими делами я мало знаком. Собирали нас ежемесячно, но обычно мы рассматривали текущие вопросы. Правда, в начале этого года, а точнее, в апреле, в повестке дня стоял вопрос о роли партийных организаций в реализации программы «Ускорение-90». Говорили о том, что в каждом коллективе должна быть разработана такая программа. Потом время от времени возвращались к этому, но дело до конца не было доведено. Проявили пассивность и мы, секретари партийных организаций.

Мне трудно высказывать какие-либо замечания по адресу членов парткома, давать им оценку. Отчеты их не заслушивались. Да и общались мы в основном с секретарем. Тем не менее, сложилось впечатление, что члены парткома не проявляли активности в решении важных задач производственной и общественной жизни коллектива, не чувствовалось их руководящей роли. Поэтому первое пожелание — чтобы партком был работоспособным, застрельщиком новых, передовых идей. А значит, что в партийный комитет должны входить люди, которые хорошо разбираются в производственной сфере, технических и экономических вопросах.

Еще один существенный недостаток — это отсутствие информации о том, как выполняется постановление предыдущих собраний. Получается, что мы только обсуждаем вопросы, а как они решаются — не знаем.

В. ДЖУМАНАЛИЕВ,
секретарь партийной организации цеха № 4 и ОГЭ (п-о «Контур»).

Отчитывается бюро райкома КПСС

КАК ИДЕТ ПЕРЕСТРОЙКА

В. С. Шуварикова,

ПЕРВЫЙ СЕКРЕТАРЬ КИРОВСКОГО РК КПСС

Курс—на ускорение

Политическую и организаторскую работу по руководству перестройкой сразу же после апрельского (1985 г.) Пленума ЦК КПСС бюро райкома партии начало с мобилизации трудовых коллективов на ускорение, на принятие напряженных рубежей, планов и обязательств на 1986 год и двенадцатую пятилетку.

Эта работа была развернута во всех трудовых коллективах, шла с подъемом. Решения апрельского Пленума, затем XXVII съезда партии, производственные успехи окрылили людей. Трудящиеся района действительно взяли на себя напряженные рубежи. Пятилетним планом намечено общий объем производства промышленной продукции увеличить в полтора раза, а продукции высшей категории качества в 2,7 раза. Достичь этих результатов предполагается при относительно резком сокращении численности работающих и снижении общих затрат на рубль товарной продукции на 11 процентов.

НТП — основа перестройки

Обеспечить запланированное ускорение возможно только опираясь прежде всего и главным образом на развитие научно-технического прогресса, коренную реконструкцию предприятий, их техническое перевооружение. Именно поэтому на всех предприятиях и во всех институтах района в начале пятилетки были разработаны комплексные научно-технические программы «Ускорение-90».

Бюро райкома в той или иной постановке обсудило ход выполнения этих программ на радиотехническом, электротехническом, инструментальном заводах, в объединениях «Контур» и «Сибэлектросвет». Проведены научно-техническая конференция «Ученые — производству», семинары партийно - хозяйственного актива по выполнению научно-технических программ в НПО «Полюс» и в одном из НИИ района.

Партийные организации стали заметно больше и целенаправленнее заниматься развитием научно-технического прогресса. Пример в этом показывает парторганизация НПО «Полюс». Программа «Ускорение-90» здесь разработана не только в объединении, но и в каждом цехе, отделе. Объединение стабильно выполняет постоянно растущие планы главным образом потому, что здесь неразрывна научная и производственная деятельность, традиционно идут постоянный поиск лучших решений, их разработка и внедрение в производство.

К 70-летию Великого Октября коллектив радиотехнического завода, достигнув лучших в районе производственных показателей, дополнительно к плану, на два года досрочно разработал и освоил производство минирадиокомплексов «Томь-209-стерео». Эта продукция сегодня демонстрируется на ВДНХ и недавно получила первую премию во Всесоюзном конкурсе товаров народного потребления. Это стало возможным потому, что здесь, на радиотехническом заводе, коммунисты, руководители, весь коллектив знают цену научно-техническому прогрессу.

В новую пятилетку завод режущих инструментов вошел не готовым к небывало высоким запланированным министерством темпам роста производства. Положение дел обещало быть критическим, если бы руководство завода, партком не пошли на широкую реконструкцию, не мобилизовали усилия цехов и инженерно-технических служб на быстрое освоение новых, более качественных видов режущего инструмента, введение передовых технологий обработки и закалки металлов, замену устаревшего станочного парка. Проведенная работа не заставила долго ждать результатов: в 1987 году завод работал достаточно устойчиво, с темпами роста 10 процентов.

В целом же показатели работы промышленных предприятий района неудовлетворительны. Договорные обязательства не выполняются. Не выполняется и план производительности труда. Очень плохо обстоят дела по выпуску продукции высшей категории качества.

В чем основные причины невыполнения плановых показателей? Наши предприятия оказались не готовы к столь высоким темпам производства и качеству работы, соответствующему требованиям госприемки. Это было ясно уже в начале пятилетки. В этих условиях ставка была сделана на быструю разработку и выполнение научно-технических программ, проведение реконструкции и замену оборудования. Программы, как уже отмечалось, были разработаны быстро, а вот быстрое их выполнение получается не везде. **Слишком слабы оказались наши инженерные службы, службы подготовки производства и снабжения. Слишком долго все мы раскачивались, убеждая друг друга в необходимости организовать и сосредоточить дополнительные силы на проведении реконструкции, внедрении научно-технических мероприятий в производство. Очень мала и по сей день помощь предприятиям со стороны вузовской науки.**

Нам всем, секретарям, членам бюро и райкома, руководителям предприятий, всем трудящимся района, необходимо заметно прибавить в работе по развитию научно-технического прогресса, добиваться ее отдачи на конечные результаты

На повестке—реформа экономического управления

С 1 января вступил в силу Закон о государственном предприятии (объединении), в соответствии с которым почти все предприятия нашего района переходят на самоокупаемость и самофинансирование. Подготовить и организовать работу трудовых коллективов в этих условиях — исключительно ответственная и важная задача перестройки.

Главное, что предстоит сделать, — осуществить переход от преимущественно административных к преимущественно экономическим методам управления на всех уровнях. Это возможно прежде всего путем перевода работы цехов и бригад на хозяйственный расчет. Некоторый опыт такой работы у нас в районе есть. Бюро райкома партии достаточно много занималось объединением рабочих в производственные бригады, усилением

Слово директора

На базе новой техники

Пройден первый этап перестройки. В этот период, начиная с 1985 года, на заводе ведется целенаправленная работа по освоению прогрессивных видов режущего инструмента путем его оснащения твердым сплавом — многогранными неперетачивающ и м и с я пластинами. Это дало заметный результат. Выпуск твердосплавного инструмента по сравнению с 1985 годом возрос в 1986 году в три раза, в 1987-м — в шесть раз.

В 1987 году произведено указанного инструмента более 10 проц. от общего объема продукции. Темпы роста объема производства составили более девяти процентов. Это в два раза выше, чем среднегодовой темп роста за предыдущую пятилетку. Значительно возросла производительность труда — на 8,5 процента, прибыль — на 33 процента.

Завод, как и другие предприятия ,с января перешел на самофинансирование. Как коллектив готовился к этому? В 1986—1987 гг. затраты на техническое перевооружение значительно возросли. Поэтому производственные мощности подготовлены, участки по выпуску новых изделий оснащены самыми современными станками, обрабатывающими центрами, станками с ЧПУ. Подготовлен задел по новым изделиям, их выпуск в новом году возрастет в полтора раза. Еще в прошлом году освоен выпуск изделий по новой технологии — с износостойкими покрытиями, для чего введены дополнительные мощности. Готовятся новые прогрессивные конструкции инструмента, в январе этого года войдут в строй агрегаты для его термической обработки. Таким образом, развитие производства осуществляется на базе новой техники.

Сделано много. Но темпы поисковых работ, конструкторских и технологических разработок недостаточны, суммарная эффективность от внедрения новой техники не обеспечивает выполнение плановых технико-экономических показателей. Высокая трудоемкость некоторых видов изделий является основной причиной невыполнения плана. Задача снижения трудоемкости еще не решена. Поэтому нам предстоит найти и реализовать новые источники ускорения и повышения эффективности работ.

Нам надо найти дополнительные источники роста прибыли. Чтобы обеспечить ее рост в наступившем году, мы будем уделять самое пристальное внимание производству новых изделий, внедрению новых технологий, повышению действенности хозрасчета. Работа в этом направлении ведется на заводе, ее результаты и будут показателем перестройки.

Л. БУДНИЦКИЙ,
директор ТЗРИ, Герой Социалистического Труда.

Ваше мнение?

Больше надо проводить работы со всеми членами партбюро, а не только с секретарями и заместителями, поднимать активность в работе каждого члена бюро, усилить спрос за их работу в выборном органе путем отчетов как в райкоме, так и на местах.

М. САВИНОВА,
зав. производством ТТС № 3.

Перестройки в экономической, политической учебе не произошло. Перестройка, да и то в приближенном варианте, затронула лишь часть нашей учебы.

М. ИВАНОВА,
доцент кафедры истории КПСС ТПИ.

Не произошло существенных изменений в социальной сфере, в отношении к человеку. Парторганизации упускают из виду вопросы строительства жилья, развития платных услуг на предприятиях, выпуск товаров народного потребления и т. д.

Г. ПОНКРАТОВА,
председатель райисполкома.

Перестройка в комсомоле не ощущается. Комитеты комсомола слабо знают проблемы молодежи.

С. ШВАРЦЕВ,
декан, ТПИ.

Нужно подумать о разнообразии форм экономической учебы, чтобы слушатели получали конкретные знания по экономической реформе.

Н. НИКИФОРОВ,
сверловщик ТРТЗ.

* * *

ОБЪЕДИНЕНИЕ «КОНТУР».

ВОПРОС: «Чувствуется ли перестройка в коллективе?».

ОТВЕТ: «Я понимаю перестройку прежде всего как большую работу каждого, большую самоотдачу. И то, и другое есть. Значит, перестройка идет».

На заводе режущих инструментов участки по изготовлению новых изделий оснащены современными станками, обрабатывающими центрами, станками сЧПУ . На снимке вы видите один из таких обрабатывающих центров, работает на котором коммунист, секретарь парторганизации цеха № 4 В. И. Вишняков.
Фото А. Покушалова. ТЗРИ.

Отчитывается бюро райкома КПСС

В КИРОВСКОМ РАЙОНЕ

в них политической работы, переводом их на работу с элементами хозрасчета. Потом эта работа была непростительно ослаблена, накопленный опыт стал теряться. У нас практически нет опыта цехового хозрасчета.

Мы упустили важный вопрос перехода предприятий на двух-,трехсменную работу. На предприятиях низок коэффициент сменности металлообрабатывающего оборудования. Много, в том числе высокопроизводительного оборудования, вообще не используется. Так, на складах и в монтаже ТЗРИ находится оборудования на сумму свыше одного миллиона рублей, в объединении «Контур» не установлено 14 роботов - манипуляторов. Серьезное беспокойство вызывает запущенное финансовое состояние наших предприятий. Многие из них имеют просроченные платежи. У инструментального завода, например, задолженность составляет 6 млн. рублей.

На предприятиях большие сверхнормативные запасы; в объединении «Контур», например, запасов больше на 75 процентов, чем надо.

Все эти и другие вопросы, касающиеся хозяйственного расчета, теперь должны быть на особом партийном контроле. С ними связана сумма прибыли, следовательно, фонды развития производства, социального развития и материального поощрения. А это уже непосредственно затрагивает насущные интересы людей — главный объект нашей партийно-политической работы.

Ускорение НТП, проведение реформы управления экономикой нельзя себе представить без перестройки высшего и среднеспециального образования, общеобразовательной и профессионально-технической школы, без изменения процесса подготовки рабочих и специалистов.

Главный рычаг перестройки высшей школы— ее теснейшая интеграция с производством и наукой, переход к новым принципам взаимодействия с ними. Этому необходимо серьезное партийное внимание.

Социальная программа

Прежде всего о решении жилищной проблемы. Решить ее—значит обеспечить к 2000 году каждую семью отдельной квартирой. Этот вопрос специально был рассмотрен на сессии районного Совета, утверждена программа жилищного строительства и развития его коммунального обслуживания.

Просто решить, сложнее построить. В 1985 году предприятия района освоили на жилье около 5 млн. рублей. Ими введено в эксплуатацию 23,5 тыс. кв. метров. В первом году пятилетки освоено почти на полмиллиона рублей меньше и сдано жилья 19,3 тыс. кв. метров, на 4 тыс. меньше, чем в 1985 году. В 1987 году предприятия сдали жилья еще меньше (почти на 1 тыс. кв. метров).

Стабильно занимаются строительством жилья коллективы ТЗРИ, п/о «Полюс», ТЭТЗ. А у других это дело по существу стоит на месте.

Резервы и пути ускорения строительства новых жилых домов известны, все их надо лучше использовать. Это укрепление и использование для всех базы РСТ-6, реконструкция завода керамических материалов и изделий, заключение договоров с карьероуправлением, железобетонными заводами, решение вопросов снабжения материалами в своих министерствах. Это создание молодежных жилищных отрядов, загородного кооператива индивидуальных построек, долевое участие мелких организаций в строительстве жилья с крупными заводами, кооперативное строительство.

Из года в год трудящиеся района принимают все большее участие в оказании помощи селу. Перестройку же помощи селу мы организуем робко. Суть ее заключается в том, чтобы меньшим числом людей сделать больше для села. Это возможно только при механизации сельскохозяйственных процессов и улучшении организации труда.

Расширение демократии

Вопрос о расширении социалистической демократии мы обсуждали на своем пленуме после январского (1987 г.) Пленума ЦК КПСС. За прошедшее время в районе избраны 14 хозяйственных руководителей, 56 мастеров и бригадиров. Во время отчетов и выборов из двух-трех кандидатур избрано 35 секретарей цеховых и первичных партийных организаций, 19 партгрупоргов. Ведется подготовка к выборам советов трудовых коллективов. Положительно сказываются на развитии демократии единые политдни, отчеты и встречи руководителей с трудящимися, анкетирование, «прямые линии» и многие другие формы работы.

Тем не менее, делается нами по развитию демократии еще очень мало, а главное, робко, неумело, во многом формально, старыми бюрократическими приемами.

В чем причины, что сдерживает демократизацию общественных процессов? Прежде всего наша боязнь открытого голоса и необычных предложений трудящихся, населения, студентов. Мы часто и всюду призываем людей к нетрадиционной инициативе, революционным действиям, а когда такая инициатива и действия проявляются, не спешим поддержать новое.

Сдерживает инициативу трудящихся отсутствие должной гласности в работе бюро райкома и других руководящих органов. Многие важные вопросы принимаются келейно, без учета предложений с мест, потому нередко вызывают непонимание людей, неисполнительность, порождают усиление административно-нажимных методов руководства. Так во многом происходит по вопросам оказания помощи селу, строительства жилья и даже благоустройства родного города.

Развитие демократии— это двуединый процесс: развитие инициативы людей и повышение их ответственности, дисциплины.

Мы в бюро и аппарате райкома хорошо понимаем, что наиболее плодотворной наша роль в развитии демократических начал будет тогда, когда большую часть своего рабочего времени мы будем находиться непосредственно в трудовых коллективах, меньше отвлекать руководителей от коллектива, способствовать их живой организаторской работе с людьми.

За текущий год мы вдвое сократили число принятых постановлений, меньше стало совещаний и вызовов в райком, стараемся не опекать, излишне не регламентировать. Но все равно руководители и секретари парторганизаций много отвлекаются на выполнение поручений райкома, на вызовы и различные заседания.

Особые требования в перестройке предъявляются к руководящим кадрам. Сегодня их действия, их отношение к работе люди оценивают, как никогда, с пристрастием. Работа с кадрами является ключевым направлением в деятельности бюро райкома. В районе сформирован грамотный, достаточно опытный и крепкий состав руководящих работников. Для нас характерна незначительная сменяемость кадров. Немало уже в период перестройки выдвинуто на более ответственную работу. Вместе с тем пришлось освободить от работы, исключить из партии бывшего директора спорткомплекса «Томь» Погодаева, бывшего начальника ПЖРТ Черменева, освобожден от обязанностей замполита РОВД Ряшенцев. Недосмотрели, в свое время строго не спросили.

Сейчас, чтобы и дальше нам сохранить крепкий состав наших кадров, необходимо повысить к каждому руководителю требовательность за освоение им новых методов работы. В условиях экономической реформы и развития демократии на втором этапе перестройки многим, если они не изменятся, не удержаться.

Задач и проблем в партийном руководстве перестройкой еще очень много. Бюро райкома, райком в целом пока еще не обеспечили в должной мере повышение авангардной роли партийных организаций, всех коммунистов в перестройке. На решение всех этих задач бюро райкома партии и направит усилия в своей работе.

Коммунисты 80-х

Знакомьтесь, это Чижаева Елена — студентка группы 1551 электрофизического факультета. Когда-то закончив школу в г. Усть-Каменогорске с золотой медалью, она приехала поступать в Томский политехнический институт. Сейчас Лена не только отлично учится, она Ленинский стипендиат, но еще и является депутатом районного Совета, работает в комиссии по культуре.

А недавно у Лены произошло еще одно событие — она принята кандидатом в члены КПСС.

Фото А. Семенова (ТПИ).

Социалистическое соревнование в вузе

ОТ КОЛИЧЕСТВА К КАЧЕСТВУ

Партия и правительство большое внимание уделяют повышению качества и эффективности в работе кафедр общественных наук. Это особенно важно в условиях перестройки процесса подготовки специалистов в вузе. Кафедра марксистско-ленинской философии в своей деятельности имеет определенные достижения. Об этом свидетельствует хотя бы тот факт, что она последние четыре года занимает первое место среди КОН. Но это ни в коей мере не говорит о том, что все резервы исчерпаны.

Поиску путей повышения эффективности работы было посвящено заседание партийной группы, прошедшее в конце декабря. Один из путей мы видим в совершенствовании механизма социалистического соревнования. Требования сегодняшнего дня в перестройке подготовки специалистов могут быть реализованы только на основе высококачественной работы, а действующее соревнование в основном рассчитано на достижение количественных показателей. Все кафедры общественных наук соревнуются по одним усредненным показателям. Например, необходимо опубликовать столько-то листов научных работ, прочитать на одного преподавателя столько-то лекций по линии общества «Знание», провести столько-то воспитательных мероприятий в общежитиях студентов и т. д.

При таком количественном подходе все кафедры находятся в одинаковых условиях. Например, кафедра философии имеет свою аспирантуру, школу молодого ученого. На других кафедрах этого нет. А эту большую работу в усредненные показатели «не загонишь». Или лекции для партхозактива района, города, области — ведь они не равнозначны лекциям по линии общества «Знание». Они требуют большей подготовки, связаны с определенными психологическими затратами. Диспуты и лекции в студенческих общежитиях тоже значительно отличаются от вышеупомянутых. Можно было бы продолжить анализ мероприятий, которые в количественном измерении уравниваются, а в действительности по своей сути имеют мало общего.

В работе каждой кафедры общественных наук имеется своя специфика, но при существующем подсчете показателей она не учитывается. С нашей точки зрения, в учебно-методической, воспитательной деятельности между кафедрами истории КПСС и научного коммунизма нельзя проводить уравнительную линию. Это будет несправедливо. Специфика контингента студентов такова, что преподавателям кафедры истории КПСС работать значительно труднее.

То есть мы считаем, что сегодняшнее социалистическое соревнование рассчитано на «среднюю» кафедру и «среднего» преподавателя. Соревнование должно сохранить дух состязательности, но оно должно стимулировать труд каждого конкретного члена кафедры. Партийная группа пришла к единому мнению, суть которого заключается в следующем: социалистическое соревнование необходимо проводить прежде всего между категориями преподавателей (между ассистентами, старшими преподавателями, доцентами, профессорами) по основным видам работы: учебно-методической, научной, воспитательной, пропагандистской.

Первый этап соревнования должен осуществляться между профессорско-преподавательским составом каждой кафедры. Каждый раздел работы делится на три уровня: кафедральный, институтский и выше. Разнообразие форм дает возможность получить дополнительные баллы; высокий уровень исполнения работы — больший коэффициент. В конце года треугольник кафедры при аттестации каждого преподавателя выводит его КТУ, дает общий анализ работы.

При таком подходе каждый работает на свой КТУ и за спины товарищей не прячется, что, кстати, возможно сейчас при валовом подсчете работы кафедры. Зная конкретный вклад каждого, можно с большей степенью объективности проводить политику социальной справедливости в наказаниях и поощрениях.

Второй этап соревнования должен осуществляться между различными категориями профессорско-преподавательского состава кафедр. Может получиться так, что первые места займут представители одной кафедры. Конкретные результаты работы победителей дадут возможность объективно оценить их труд.

Таким образом, мы считаем, что предложенная нами форма социалистического соревнования будет способствовать повышению долевого участия каждого члена кафедры и КОН в целом, поиску новых эффективных форм работы, сохранению и развитию социальной справедливости.

В. РУБАНОВ,
парторг кафедры философии,
В. СКВОРЦОВА,
профорг кафедры (ТПИ).

Ваше мнение?

ОБЪЕДИНЕНИЕ «СИБЭЛЕКТРОСВЕТ».

ВОПРОС: «Ваше мнение о ходе перестройки в свете решений XXVII съезда КПСС и последующих Пленумов?».

ОТВЕТ: «Считаю, что перестройка на заводе практически не началась. Идут одни только разговоры, на заводе процветают командно-административные методы руководства, что является тормозом в развитии завода, в развитии демократии. Низка техническая проработка и подготовка к внедрению мероприятий НТП. Застой технической мысли из-за слабого инженерного руководства».

ВОПРОС: «Ваш личный вклад в перестройку?».

ОТВЕТ: «Трудно назвать что-либо конкретное, так как работаю так же, как и до начала перестройки, и стимулов работать по-другому у меня нет».

ВОПРОС: «Что, по вашему мнению, является положительным в работе парткома, его секретаря?».

ОТВЕТ: «Партком добросовестно доводит до коллектива решения и политику партии, однако не является генератором идей и методов, их практического претворения в жизнь на каждом участке завода с учетом специфики производства и реальных возможностей».

НОВОЕ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Первый опыт и первые проблемы

Прошедший год стал для Томского университета переломным в плане перестройки учебного процесса. В соответствии с «Основными направлениями перестройки высшего и среднего специального образования в стране» в ТГУ организовано 6 учебно-научно-воспитательных комплексов, введена и постоянно совершенствуется целевая интенсивная подготовка специалистов на ФФ, ФТФ, РФФ и ФПМК, организуется ЦИПС и на ГГФ, ХФ, ММФ.

Перестройка учебного процесса коснулась новых учебных планов, компьютеризации обучения.

Сегодня мы остановимся только на задачах, не реализованных еще возможностях учебно-научно-воспитательного комплекса «Физика». Об этом размышляет заместитель директора по НИР, доктор физико-математических наук А. Г. КОЛЕСНИК:

— В состав УНВК «Физика» входят три факультета — РФФ, ФФ, ФПМК — и СФТИ. Основные задачи — подготовка высококвалифицированных специалистов на основе органического слияния учебного процесса с научно-исследовательской работой в лабораториях института; широкое развитие фундаментальных и прикладных исследований на базе СФТИ по современным проблемам науки и техники, более эффективное использование научного потенциала УНВК. Наряду с этими глобальными задачами есть целый ряд более конкретных.

Так что же это такое — УНВК? Комплекс — это не просто слияние факультетов физического профиля с СФТИ; УНВК предусматривает расширение и углубление тех традиционных форм взаимодействия между факультетами и институтом, которые сложились к настоящему времени, появление новых форм, изменение функциональных обязанностей руководителей подразделений, входящих в УНВК.

Основы комплекса хорошие, но то, что он полностью сформировался, что у него нет проблем, сказать нельзя.

Взять, к примеру, одну из современных форм подготовки специалистов ЦИПС (целевая интенсивная подготовка специалистов), которая сейчас внедряется на факультетах комплекса. Как ее сделать действительно действенной формой подготовки специалистов для различных отраслей народного хозяйства? Как при этом сохранить реальную возможность для УНВК пополнять свои ряды на факультетах и в отделах наиболее способными молодыми специалистами? Какое здесь должно быть взаимодействие с отраслями, для которых готовятся эти специалисты, чтобы избежать (как это было раньше) игры в одни ворота?

Или возьмем другую проблему. Сейчас в отличие от того, что было 10—15 лет назад, в Томске создана и успешно развивается наряду с вузовской академическая наука. Не считаться с этим уже нельзя. Она оказывает свое влияние и на подготовку кадров на физических факультетах университета, и на саму вузовскую науку. Достаточно сказать, что ряд кафедр, которые входят в состав УНВК «Физика», сейчас базируется на академических институтах. Как при этом найти оптимальные формы взаимодействия УНВК с академическими институтами?

Или, скажем, проблема повышения эффективности использования научного потенциала УНВК. Каким и в какой форме должно быть участие научных сотрудников в учебном процессе, а преподавателей — в научном? Как сделать так, чтобы совместительство работало эффективно как на факультетах, так и в отделах?

Этот перечень нерешенных проблем можно было бы существенно увеличить, считаю, что многое здесь могут дополнить сами читатели. Но уже из приведенного следует, что это не изолированные проблемы только факультета или только института. Это общие проблемы факультетов и института, и пытаться решить их можно только общими усилиями в рамках единого учебно-научно-воспитательного комплекса «Физика».

ТГУ.

Коммунисты 80-х

ПРАВО НА ЛИДЕРСТВО

Сейчас вопрос ставится так: каждый коммунист — это политический боец. И с коммуниста спрос особый: кто, если не он, станет лидером в своем коллективе, проводником всего нового?! Право на лидерство дают не слова, а дело, конкретное дело каждого члена партии. И не случайно среди новаторов, передовиков, чьи имена прозвучали на общезаводском собрании, большинство коммунистов. Сегодня мы расскажем о двоих — фрезеровщике ремонтно-механического цеха И. П. Лычковском и электрослесаре спирально-электродного участка М. А. Шаталове.

Надежность. Именно эту черту характера коммуниста Михаила Андреевича Шаталова назвали и начальник цеха, и секретарь партийной организации. Товарищи по работе отметили и политическую грамотность, умение вести дискуссию, отстоять свою точку зрения — Шаталов человек начитанный. В этом году в возрасте пятидесяти лет он успешно заканчивает техникум. «Успешно» — не для красного словца. В адрес завода из техникума пришло благодарственное письмо о студенте М. А. Шаталове: сессии сдает только на «хорошо» и «отлично». Возраст и семейный статус дедушки, как видно, не помеха для похода за знаниями.

На заводе уже привыкли, что при подведении итогов месяца, квартала, года среди лидеров социалистического соревнования называется это имя — Иван Петрович Лычковский. Вот и в 1987 году он первым шагнул в год 1988-й, первым завершил план двух лет пятилетки. Признаться, возник вопрос: «Быть может, нормы у Лычковского щадящие?» В цехе запротестовали:

— Иван Петрович свою норму делает честно. И не каждому за ним угнаться, а задания ему — всегда самые сложные. Бывает, не по чертежу, а по кое-как слепленному эскизу выполняет он заказ. Иной раз сменную норму делает на 140 процентов, но 120-130 процентов для Лычковского — закон. При отличном качестве.

На заводе Иван Петрович с 1946 года. Пятнадцатилетним подростком пришел он в наш коллектив. Отслужив в армии, вернулся на завод. Работает на совесть, за что и награжден орденом Октябрьской Революции.

... Именно такие люди и выходят сейчас на передний план перестройки.

В. ВЛАДИМИРОВ.
«Сибэлектросвет».

К305011 Заказ № 7516 г. Томск, типография издательства «Красное знамя»

РЕДКОЛЛЕГИЯ.