



ЗАРЯ ВОСТОКА

Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

ზარია
ვოსტოკა

საბჭოთაო ჯა
მანქანაში მოძრაობი.
საბჭოთაო ჯა საბჭოთაო
საბჭოთაო ჯა საბჭოთაო ჯა
ინფორმაცია საბჭოთაო

Газета
выходит
с июня
1922 года

Орган ЦК Компартии Грузии, Верховного Совета и Совета Министров Грузинской ССР

№ 250 [16526]

Среда, 31 октября 1979 г.

Цена 3 коп.

Пусть живет в веках имя
и дело Владимира Ильича
Ленина — вождя Октябрьской
революции, создателя
КПСС, Коммунистической
партии и первого в мире
социалистического госу-
дарства!

(Из Призывов ЦК КПСС)

РАБОТУ С КАДРАМИ — НА УРОВЕНЬ СОВРЕМЕННЫХ ЗАДАЧ!

Доклад кандидата в члены Политбюро ЦК КПСС, первого секретаря ЦК Компартии Грузии товарища Э. А. ШЕВАРДНАДЗЕ на XVII пленуме ЦК КП Грузии

О задачах партийной организации республики по улучшению подготовки, расстановки и воспитания кадров в свете перспектив дальнейшего экономического и социального развития Грузинской ССР.

Товарищи! Сегодня наш пленум — о кадрах. Кадровые вопросы — не новые для нас. На протяжении последних лет они находятся в центре внимания партийной организации республики, какие бы задачи мы не решали в области экономики, политики, идеологии, культуры, повышения благосостояния трудящихся. Пожалуй, не было у нас ни одного пленума, ни одного заседания бюро и секретариата ЦК, на котором не рассматривались бы в той или иной связи вопросы работы с кадрами, не шла бы речь об ответственности руководителей кадров, о работе с людьми, потому что именно кадры, люди проводят в жизнь генеральную линию, политический курс нашей партии, потому что, говоря словами В. И. Ленина, «политика ведется через людей».

Однако нынешний наш пленум во многом отличается от предыдущих и не только тем, что он всецело посвящен кадровой проблеме. Внося этот вопрос на обсуждение пленума, бюро ЦК Компартии Грузии руководствовало тем, что на современном этапе работу с кадрами необходимо поставить на новый, качественно более высокий уровень. Возникла необходимость всеосмыслить все сделанное и достигнутое, обобщить накопленный опыт, проанализировать причины имеющихся пока недостатков и ошибок, устранить их, разработать широкую программу дальнейшего совершенствования всего дела подготовки, расстановки и воспитания наших кадров.

Доклад Центрального Комитета на этом пленуме весьма обширный, но это, видимо, вполне закономерно, поскольку в нем поднят широкий круг проблем, которых хватило бы на три, а то и на четыре самостоятельных доклада. Здесь и вопросы наиболее рационального использования трудовых ресурсов, и подготовки кадров массовых профессий, и подготовка специалистов, и работа с руководящими кадрами, стиль и методы всей нашей деятельности.

Сегодня мы можем с твердой уверенностью сказать, что партийная организация Грузии созрела для такой постановки вопроса, для комплексного рассматривания этой проблемы и ее реального решения.

Знаменательно, что наш пленум, посвященный вопросам работы с кадрами, собрался вскоре после того, как исполнилось 15 лет со дня исторического октябрьского (1964 г.) Пленума ЦК КПСС, который продемонстрировал нерушимую верность партии заветам В. И. Ленина, марксизму-ленинизму. Знаменательно это потому, что именно октябрьский Пленум закрепил курс партии на утверждение ленинского стиля в работе, органической составной частью которого является кадровая политика, что именно октябрьский Пленум подчеркнул возрастающую роль партии и направляющую роль партии, выразил непреклонную волю строго соблюдать и развивать ленинские нормы партийной жизни и принципы партийного руководства.

Октябрьский Пленум решительно отверг такие англо-буржуазные, волюнтаристские, административные, которые неизбежно приводят к поспешным, оторванным от жизни выводам и действиям. Решения пленума сыграли значительную роль в разработке теоретического курса партии в условиях развитого социализма, курса, который последовательно осуществляется Центральным Комитетом нашей партии во главе с верным продолжателем дела Ленина, выдающимся политическим деятелем современности товарищем Леонидом Ильичом Брежневым.

Для нас сегодня особенно важно то, что октябрьский Пленум ЦК КПСС подчеркнул ленинское принципиальное отношение к коллективности руководства во всех звеньях партии — от первичных организаций до Центрального Комитета. Последовательное осуществление этого принципа, дальней-

шее развитие внутрпартийной демократии служат росту активности и самостоятельности всех коммунистов, повышению ответственности руководителей перед партийными массами, созданию обстановки доверия и уважения к кадрам, развешиванию критики и самокритики, обеспечивают правильное руководство хозяйственным и культурным строительством, всеми областями общественной жизни.

Люди, кадры — самый ценный, самый большой капитал, золотой фонд нашей партии и нашего государства. И о людях, о кадрах — наша самая большая забота.

В. И. Ленин подчеркивал, что в подборе людей и проверке исполнения состоит «возле всей работы» по строительству социализма и коммунизма.

Значительный вклад в разработку кадровой политики внесли решения XXIII, XXIV и XXV съездов партии, последующих Пленумов ЦК КПСС, постановлений ЦК, его Политбюро, труды Генерального секретаря ЦК нашей партии, Председателя Президиума Верховного Совета СССР товарища Л. И. Брежнева и других руководителей партии и правительства.

Важнейшее значение кадровой политики было подчеркнуто на XXV съезде КПСС, где было сказано, что именно кадры являются могучим рычагом, посредством которого партия воздействует на ход общественного развития.

Глубокую разработку вопросы кадровой политики на современном этапе получили в докладах и выступлениях Леонида Ильича Брежнева, в которых ленинское учение о кадрах нашло дальнейшее развитие, обогатилось новыми положениями и выводами.

Важнейшим направлением нашей работы является укрепление достигнутого, добиваться новых успехов.

Все познается в сравнении. Для того, чтобы понять, какие перемены произошли в жизни партийной организации, всей республики после 1972 года, сравним день сегодняшний и день вчерашний. И сравнение это мы, естественно, начнем с экономики, которая всегда выдвигалась в качестве определяющего показателя успехов строительства социализма и коммунизма.

Именно с этих позиций в постановлении ЦК КПСС по Тбилисскому горкому в первую очередь было обращено внимание на серьезное отставание республики почти по всем основным экономическим показателям. Мы видим прямую связь этого отставания с явным отступлением от кадровой политики партии, от норм партийной жизни и принципов партийного руководства.

Итак, в первую очередь необходимо было добиться подъема экономического потенциала республики, преодолеть его серьезное отставание от среднесоюзных показателей, усилить партийное руководство народным хозяйством, культурным строительством. Вместе с тем экономикой и являлся пробным камнем испытания наших кадров на зрелость, их способности и умения ставить и решать серьезные социально-экономические и идейно-политические задачи, понимая ими своего патристического и интернационального долга — вывести республику на передовые рубежи в стране.

Если, скажем, в феврале 1973 года, на IX пленуме ЦК, мы вынуждены были констатировать, что промышленность республики стоит по существу на грани провала, когда темп прироста промышленного производства составил всего 0,3 процента, а отдельные отрасли даже уменьшили объем выпуска продукции, когда фондотдача по

соответствующими новым задачам, возникающим в процессе коммунистического строительства. В произведении Леонида Ильича «Малая земля», «Возрождение», «Целина» обобщен многолетний жизненный опыт замечательного партийного руководителя, его работы с людьми, с массами, в них мы видим, как теоретически основы кадровой политики партии осуществляются у нас на практике.

Особое значение приобретает осуществление правильной кадровой политики партии в условиях развитого социализма, когда решаются грандиозные по своим масштабам задачи создания реальных материальных и духовных предпосылок перехода к высшей фазе коммунизма и когда работа с кадрами все больше и больше становится важнейшей составной частью научного управления обществом.

Социализм, подчеркивал В. И. Ленин, силён сознательностью масс. В правильности этого положения мы могли убедиться на собственном опыте, когда в жизни и в работе республиканской партийной организации наступил заметный перелом, связанный с осуществлением постановления ЦК КПСС 1972 года о Тбилисском горкоме партии. Именно благодаря сознательной деятельности трудящихся масс были достигнуты такие разительные перемены, которые позволили Центральному Комитету нашей партии уже в 1976 году прийти к выводу, что ЦК Компартии Грузии сделал правильные выводы из серьезных недостатков и ошибок, отмеченных в постановлении по Тбилисскому горкому.

В чем состояли эти серьезные недостатки и ошибки и какие выводы мы сделали из них для себя?

В результате всего этого значительно улучшились синтетические, обобщающие показатели уровня экономического развития. Если в 1972 году по темпам роста совокупного общественного продукта и национального дохода, а также валовой продукции промышленности и строительства республика занимала последнее 15-е место в стране, то уже в 1977 году она вышла по всем этим показателям на первое место. Первое место среди союзных республик заняла Грузия и по темпам роста объема производства национального дохода в расчете на душу населения. Сократилось и отставание по этому показателю от среднесоюзного уровня. В 1972 году разрыв составлял 30, а в 1977 году — 19,7 процента.

Таим образом, у нас есть основания считать, что экономика республики развивается по законам расширенного социалистического воспроизводства и приобретает все более значительный вес в едином народнохозяйственном комплексе нашей Родины.

Укрепление экономической основы создало прочную материальную базу для дальнейшего повышения жизненного уровня населения республики. Возросли его реальные доходы. За семь лет в расчете на душу населения они увеличились на 33 процента. В виде одного только выплата и льгот на общественных фондах потребления в 1978 году население получило 1,700 миллионов рублей, что в полтора раза больше, чем в 1972 году.

В новых домах новоселье справило свыше 665 тысяч человек, а всего получило новые квартиры или улучшило жилищные условия в старых домах свыше одного миллиона человек. В 1,4 раза увеличилось число газифицированных квартир.

Дальнейшее развитие получила торговля, бытовое обслуживание населения, здравоохранение, народное образование, наука и культура.

В рамках единого хозяйства Грузии ускоренными темпами происходит экономический и социальный рост Абхазской и Аджарской автономных республик, Юго-Осетинской автономной области, Тбилиси, Кутаиса, Рустави и других городов и районов, особенно в горных районах республики, возросла эффективность территориального разделения труда и вклад каждого региона в решение

общереспубликанских задач.

Как видите, сегодня социально-экономический потенциал Грузии, ее хозяйственный облик, уровень жизни населения совсем не те, что были семь лет назад. И здесь хочется еще раз подчеркнуть, что эти успехи достигнуты упорным трудом нашего героического рабочего класса, славного колхозного крестьянства, замечательной народной интеллигенции, благодаря неустанной организаторской, политической и воспитательной работе наших партийных, советских, профсоюзных, комсомольских, хозяйственных работников, иначе говоря, усилиями всех наших кадров.

Не легче, чем в экономике, а, пожалуй, даже труднее было добиться позитивных перемен в общественно-политической жизни. Серьезные недостатки и упущения, скрытые поставлением ЦК КПСС по Тбилисскому горкому партии, внесли особенно большой ущерб умонастроениям людей. Необходимо было принять решительные меры для оздоровления всех компонентов общественной жизни, объединенных единым понятием «морально-психологический климат». И такие меры были приняты.

Центральный Комитет Компартии Грузии не ободрившись, открыто информировал коммунистов, всех трудящихся о сложностях в ответственных задачах, стоящих перед республиканской партийной организацией, о тех трудностях, которые предстоит преодолеть в борьбе за исправление сложившегося положения. Народ поддержал ЦК и сам восприимчиво принял эти меры. Укрепилась вера людей в наши идеалы, они убедились в том, что назревшие вопросы получают правильные, научно обоснованные решения.

С трибуны IX пленума ЦК КП Грузии в феврале 1973 года говорилось о том, что нам нужны люди смелые, энергичные, умелые, убежденные в логике своих слов и дел. Такие люди были — коммунисты, работники различных участков хозяйственного и культурного строительства, партийные работники. Нужно было вселить в этих людей уверенность в их силах, создать наиболее благоприятные условия для полного раскрытия их возможностей и способностей. Это было сделано. И в 1978 году ЦК КПСС дал высокую оценку решительной борьбе партийной организации республики за строгое соблюдение ленинских принципов работы с кадрами, отмечая, что многие участники партийной, государственной и хозяйственной работы были укреплены политически зрелыми, морально устойчивыми и преданными делу партии кадрами.

Таково, товарищи, направление нашей работы с кадрами, такова наша кадровая политика на деле, политика, выработавшая решениями съездов партии, Пленумов ЦК, постановлениями ЦК КПСС по Тбилисскому горкому, по Грузинскому парторгану.

Огляды в аясь назад, начинаешь понимать, как действительно много сделано за минувшие годы. Но коммунисты не привыкли останавливаться на достигнутом. В. И. Ленин призывал идти вперед, смотреть вперед!

Иди вперед, смотреть вперед обязывает нас наша главная стратегическая задача — последовательно преодолевать отставание республики по среднесоюзным показателям в индустриальном развитии. Пути и достижения этих целей лежат через рост совокупного общественного продукта и национального дохода, которые в предстоящее десятилетие значительно увеличатся.

Важным этапом на пути

достижения этих целей является XI пятилетка, в течение которой необходимо решить крупные экономические и социальные проблемы, выдвинутые в известных постановлениях ЦК КПСС и Совета Министров СССР по Грузинской ССР. Именно в этот период должна быть создана прочная основа для дальнейшего ускоренного роста и качественного подъема экономики Грузии, что позволит республике выйти к концу XII пятилетки на среднесоюзные рубежи по основным экономическим показателям.

Ввод в действие новых предприятий будет способствовать дальнейшему подъему социально-экономического потенциала соответствующих регионов, росту культурно-технического уровня кадров, их общеобразовательной и профессиональной подготовки, то есть повышению их интеллектуального потенциала, в конечном же итоге — росту материального благосостояния и культурного уровня трудящихся.

Дорогой крупных социально-экономических преобразований нашего юга станет железнодорожная линия Марабу — Ахалалки, которая откроет путь к богатым сельскохозяйственным ресурсам и залегам природных строительных материалов этого региона.

Очень хорошая программа намечается по подъему экономики наших автономных формирований.

Не стану подробно останавливаться на рубежах дальнейшего развития сельскохозяйственного производства, поскольку более подробный разговор об этом пойдет на предстоящем собрании партийно-хозяйственного актива, посвященном обсуждению принятого недавно постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мерах по увеличению производства южных и субтропических культур в дальнейшем ускоренному развитию сельского хозяйства Грузинской ССР». Трудно переоценить значение этого важнейшего для дальнейшего подъема сельского хозяйства постановления документа. Скажу лишь, что предусматриваются крупные капитальные вложения, осуществление серьезных организационных и политических мер, значительное увеличение производства основных продуктов растениеводства и животноводства.

Намечены немалые успехи по развитию сельского хозяйства республики. В первую очередь это касается механизации и электрификации сельского хозяйства.

Заметно повысится благосостояние населения, будет реализована обширная программа социального развития.

Широкий размах получит жилищное и социально-культурное строительство. Многие будут сделаны в области образования, здравоохранения, культурного обслуживания населения, особенно в сельской местности. Полнее будут удовлетворяться запросы населения в бытовых услугах, повысится их качество, укрепится материально-техническая база.

Для решения всех этих масштабных задач необходимо максимальное использование всех наших ресурсов и возможностей. У нас больше и до сих пор неиспользованные гидроэнергетические и сырьевые ресурсы, которые должны быть поставлены на службу народному хозяйству.

Таким образом, если говорить о концепции дальнейшего развития экономики республики, то она базируется

на еще большей оптимизации отраслевой структуры народного хозяйства в целом, и в частности промышленности, путем более полного и эффективного использования имеющихся природных возможностей и экономических условий, обеспечения рациональной занятости трудовых ресурсов, повышения эффективности и сбалансированности экономики, постоянного увеличения ее вклада в решение общегосударственных задач.

Начиная с 1972—1973 годов доля республики в производстве национального дохода страны систематически увеличивается.

Вместе с тем постоянно растут ассигнования, выделяемые республике. Это обязывает нас также увеличивать вклад Грузии в общегосударственное достояние и в дальнейшем.

Успехи экономики во многом зависят от дальнейшего совершенствования системы управления народным хозяйством. Важный вклад в решение этой проблемы вносят принятые недавно постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР о дальнейшем совершенствовании хозяйственного механизма. Перестройка хозяйственного механизма на новой, более прогрессивной основе — крупная хозяйственно-политическая задача. Все вопросы, связанные с ней, будут рассмотрены на собрании партийно-хозяйственного актива. Сегодня важно подчеркнуть, что, готовясь к решению этой задачи, нашим кадрам следует, в первую очередь, глубоко изучить и осмыслить эти важные партийные документы, критически проанализировать опыт, накопленный в ходе хозяйственной реформы, соизмерить его с новыми возрастными задачами и требованиями.

Новая, более прогрессивная ориентация хозяйственного механизма, новые плановые показатели и оценочные критерии неизбежно потребуют решительной ломки сложившегося образа мышления хозяйственных и других работников, еще больше совершенствования стиля и методов их деятельности. Поэтому борьба с консерватизмом мышления в процессах хозяйствования — одна из важных задач на пути осуществления указаний партии.

Совсем недавно на совместном заседании бюро ЦК Компартии и Президиума Совета Министров республики были подведены итоги работы народного хозяйства за девять месяцев и определены задачи до конца года, и сейчас нет необходимости специально останавливаться на этом. Скажу лишь, что борьба за осуществление задач десятого пятилетнего плана вступает в свою решающую фазу. В оставшиеся до конца пятилетки время нам придется решать очень серьезные задачи, особенно в области промышленного производства. Поэтому сейчас, как никогда, требуются высокая мобилизованность наших кадров, умножение успехов трудовых коллективов, твердая их направленность на безусловную реализацию конечных целей экономического и социального развития республики в текущем пятилетке, на безусловное выполнение пятилетнего плана.

Успешно решить огромные задачи экономического и социального развития республики в этой и последующих пятилетках мы сможем лишь на основе умелого и органического сочетания преимуществ социалистической системы хозяйствования и новейших достижений современной научно-технической революции. При социализме достижения науки и техники становятся важнейшим фактором ускорения общественного прогресса, создают для этого невиданные объектив-

ные условия и возможности. Но эти условия и возможности надо уметь использовать, ибо, несмотря на то, что в век научно-технической революции сама наука становится непосредственной производительной силой, движущей силой самого научно-технического прогресса, и остается ЧЕЛОВЕК. Поэтому сейчас, как и всегда, человек, люди, наши кадры, решают все.

В этой связи хотелось бы сегодня вновь вернуться к проблеме возрастания роли субъективного фактора в решении задач коммунистического строительства. Законы общественного развития объективны, они независимы от воли и сознания людей. Однако, будучи законами именно общественной-исторической деятельности людей, они действуют не помимо и вне этой деятельности, а через ее посредство.

Целесообразной, объективно оправданной деятельностью людей становится по мере осознания ими объективных законов и умения согласовывать, соотносить поставленные цели с объективной тенденцией развития действительности. И чем лучше, чем глубже познает человек объективные законы, тем эффективнее становится человеческая деятельность, тем больше повышается роль субъективного фактора общественного развития. При этом более эффективно начинают действовать сами объективные факторы.

В практически-политической значимости этих положений мы можем убедиться на примере Абашского района, который в течение длительного времени являлся одним из самых отстающих в республике. Однако усилиями и целенаправленной деятельностью пришедшей к руководству новых кадров, благодаря умелой организации субъективных факторов, при тех же объективных условиях, что были и раньше, люди те же, земля та же, орудия труда те же — был создан новый, более здоровый морально-психологический климат, в результате чего появились новые реальные условия, в которых были решены новые, более сложные задачи и достигнуты заметные успехи.

Что же произошло? В 1979 году по сравнению с 1972 годом производство валовой продукции сельского хозяйства увеличилось, по предварительным расчетам, более чем в два раза, при этом среднегодовой темп ее прироста составил 10,2 процента, что на 1,3 процента больше, чем в среднем по республике. Такой рост достигнут за счет значительного увеличения производства основных сельскохозяйственных продуктов: зерна кукурузы — в 2,7 раза, овсяной — 1,42 раза, ячменя — 2,2 раза, молока — на 68 процентов. Поглотительная урожайность кукурузы на зерно увеличилась в 3,4 раза и составила 50 центнеров на одну фуражную корову надвоем в 1,8 раза больше молока, чем в 1972 году.

Коренные изменения произошли не только в общественном хозяйстве. Кооперирование с сельским населением позволит уже в текущем году довести заготовку мяса в личном подсобном хозяйстве до 1,900 тонн, или увеличить ее по сравнению с 1972 годом более чем вдвое.

Важную роль в этих успехах сыграло правильное сочетание моральных и материальных стимулов. Если в 1972 году в качестве оплаты было выдано 888 тонн кукурузы, то в 1978 году — 7,552 тонны. Среднемесячная зарплата работников, занятых в сельском хозяйстве, возросла в 1,8 раза, а оплата одного человека-дня — в 1,7 раза.

Так умелое использование потенциальных возможностей субъективного фактора дало простор проявлению объективных законов социализма, в корне изменило облик Абашского района. Сегодня можно было бы назвать десятки районов республики, где происходит такие же позитивные сдвиги.

(Продолжение на 2-й стр.)

РАБОТУ С КАДРАМИ — НА УРОВЕНЬ СОВРЕМЕННЫХ ЗАДАЧ

ПРОДОЛЖЕНИЕ.

Сегодня на пленуме ЦК мы уделяем такое большое внимание... су бъективному фактору потому, что именно в этом факторе мы видим главный, основной резерв для выполнения тех больших социально-экономических задач, которые нам предстоит решать в XI и XII пятилетках.

Мы всегда исходили из того, что центральным звеном, сердцевинкой, руководящим ядром хозяйств в условиях социализма является планирование. Планирование надо не только в развитии экономики, но и в дальнейшем совершенствовании системы управления, в переходе всей нашей управленческой деятельности на научные рельсы.

При этом мы всегда помним о том, что без творческого подхода к решению назревших хозяйственно-политических задач, без духа новаторства, без революционности размаха и высокой деловитости не могут быть решены задачи, которые стоят сейчас перед нами. А творческий труд возможен лишь в здоровой морально-психологиче-

ской обстановке. Как известно, морально-психологический климат складывается из таких компонентов, как высокая идейная убежденность людей, партийная принципиальность, добросовестное отношение к труду, исполнительность, чувство личной ответственности за порученное дело, высокая требовательность к себе и другим, честность, справедливость, доброспорядочность, доброжелательность и объективность, скромность, подлинный культ благородных человеческих качеств. А благородство — это самое большое богатство человека, его бесценное достояние.

Иначе говоря, речь идет о вечном обновляющемся и никогда не прекращающемся процессе самосовершенствования личности. Все эти качества человек должен не только носить в себе, но и утверждать в окружающих, в нашей повседневной действительности. И делать это должны в первую очередь наши замечательные люди — наши рабочие, колхозники, интеллигенция, наши специалисты, наши руководящие работники, одним словом, — кадры наши.

II.

ТРУД КАЖДОГО — В ТРУД РЕСПУБЛИКИ

Социалистический строй обеспечивает оптимальные условия для расширения воспроизводства и качественного улучшения трудовых ресурсов, благодаря чему из года в год возрастает трудовой потенциал страны и продуктивность его использования.

Вы знаете, товарищи, что победа в Великой Отечественной войне далась советскому народу дорогой ценой. Война унесла свыше двадцати миллионов жизней. Помимо невосполнимых утрат, это возымело далеко идущие последствия — разрушено нормальную структуру населения и резко его естественного воспроизводства, вследствие чего в 80-х годах в три-четыре раза сократится естественный прирост трудовых ресурсов, восстановление которого начнется лишь в середине 90-х годов.

Учитывая это, XXV съезд КПСС наметил в качестве стратегической линии экономического развития в предстоящих пятилетках всестороннее и интенсивное общественное производство и, в первую очередь, наиболее рациональное, полное и высокоэффективное использование трудовых ресурсов.

Положение дел в этой области у нас пока еще весьма неблагоприятное. И вот почему. Показатель занятости трудоспособного населения в домашнем и личном подсобном хозяйстве у нас достигает 16 процентов (несколько лет назад было 18), что почти в два раза больше, чем в среднем по стране. При этом республика испытывает в отдельных регионах определенную нехватку квалифицированных рабочих кадров.

На первый взгляд, здесь прослеживается противоречие между избыточностью и одновременно недостатком трудовых ресурсов. Однако противоречие это кажущееся, и все дело заключается в безхозяйственности, нерациональном отношении к использованию имеющихся ресурсов труда. Для создания действительного избытка трудовых ресурсов необходимы либо высокие темпы их естественного прироста, либо их усиленный приток извне, из других районов страны. Ни то, ни другое не типичны для республики.

По данным демографической статистики, число родившихся в расчете на 1.000 жителей колеблется у нас за последние 40 лет в пределах 18—24 человек. Это примерно такой же уровень, как в среднем по СССР, или же как на Урале в Сибири и на Дальнем Востоке. Значительно выше этот показатель у наших закавказских соседей и среднеазиатских республик.

Вопрос о рождаемости — это вопрос большой социальной значимости, и политика невмешательства в данном случае неуместна. Нам надо исходить из того, что по мере укрепления экономики республики у нас появляется все более реальная возможность помочь молодым семьям, создав им более благоприятные жилищные и другие условия. Думается, что при желании мы могли бы найти такую возможность. Вероятно, следует поручить Совету Министров разработать и представить свои предложения по этому вопросу. Мы обязаны всячески стимулировать повышение рождаемости населения в нашей республике и довести ее до оптимального уровня.

По сравнению с довоенным, в 1940 году численность населения СССР возросла на 35 процентов, в Грузии — на 38 процентов. А за 1970—1978 годы население нашей республики возросло лишь на 7 процентов, при этом его росте в

целом по стране на 9 процентов. Аналогичная тенденция прослеживается и за все последнее десятилетие.

К тому же демографическая ситуация естественного прироста трудовых ресурсов в предстоящей перспективе у нас обострена из-за последствий войны так же, как и в целом по Союзу, хотя война и не прошла по территории Грузии. Сказалось тогда трехмиллионная, отправившая на фронт 673 тысячи верных Родины сынов и дочерей, из которых 240 тысяч пали на поле боя.

На первый взгляд, у нас как будто образуется дефицит трудовых ресурсов, на самом же деле такого дефицита у нас не будет. Не расчитывая на привлечение дополнительных рабочих рук из других районов страны, выход мы видим прежде всего в наиболее полном и эффективном использовании тех резервов, которыми располагает республика.

Нашим главным, а бы сказать нетронутым резервом в этой области являются трудоспособные лица, занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве. Другим немаловажным источником пополнения трудовых ресурсов является правильное распределение и использование тех работников, которые при запланированном росте производительности труда высвобождаются из различных отраслей материального производства.

Тут же следует заметить, что скапливание такого огромного резерва, каким являются лица, занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве, омертвление столь бесценного капитала есть следствие за и иженных в прошлом темпов индустриального развития и ошибок, допущенных в территориальном размещении производительных сил внутри республики, то есть те самые причины, которые легли в основу постепенного экономического отставания республики от среднего уровня.

Сказались и бы т ование раньше у нас так называемые антииндустриальные настроения.

XIII (1974 г.) пленум ЦК Компартии Грузии принял развернутую программу максимального вовлечения трудовых ресурсов в общественное производство, помог в осуществлении постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР о мерах по дальнейшему развитию народного хозяйства Грузинской ССР.

Объекты, введенные в строй по этому постановлению, позволили вовлечь в общественное производство 7 тысяч человек. Начато строительство еще 122 производственных объектов, часть которых войдет в эксплуатацию в будущем году и вместе с ранее введенными объектами позволит производить валовую продукцию на 700 миллионов рублей и трудоустроить 9 тысяч человек.

Однако сделанного далеко недостаточно. Не о б о д и м о разработать и осуществить рассчитанную на ряд лет комплексную программу, где будет предусмотрено, с одной стороны, расширение фронта прироста труда на базе лучшего использования имеющихся основных производственных фондов, а также создание новых рабочих мест и, с другой стороны, — обеспечение нового трудового пополнения за счет высвобождения трудоспособных лиц из домашнего и личного подсобного хозяйства, а также передача особенно нуждающимся в трудовых ресурсах отраслям работников, которые будут высвобождены в результате максимальной механизации и автоматизации ряда процес-

сов, связанных с тяжелым ручным трудом.

Задача эта сложная, многоплановая, она требует согласованных действий со стороны партийных, советских, плановых и хозяйственных органов, научно-исследовательских учреждений.

Особенно затрудняет работу в этом направлении наша плохая осведомленность о территориальном распределении и качественном составе трудовых ресурсов, занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве. В республике по-прежнему не разрабатываются региональные балансы трудовых ресурсов в среднесезонном исчислении. Мы должны поручить Госплану и Государственному комитету по труду Грузинской ССР навести в этом деле должный порядок.

Недавно принятые постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР об улучшении планирования и совершенствовании хозяйственного механизма возлагают решение этих задач на местные советские органы. Надо добиться того, чтобы уже с текущего года у нас разрабатывались балансы трудовых ресурсов по всем городам, районам и автономным формированиям республики.

Разрабатывая балансы, необходимо учитывать, что одни города и районы испытывают нехватку рабочей силы, а другие — ее избыток из-за слабого развития в них сферы прироста труда. Особенно характерными в этом отношении являются Ахалкалакский, Восточный, Цалкинский, Джанетский, Болнисский, Гурбанский, Шугарский, Хульский, Осикий, Дзетский, Цахурский, Местийский, Ордоникидзевский, Ленингорский, Душетский, Тинатский, Ахметский и некоторые другие районы, где в домашнем и личном подсобном хозяйстве занято 30—35 процентов трудоспособного населения.

XIII пленум ЦК Компартии Грузии одобрил практику размещения в таких районах филиалов и цехов крупных промышленных предприятий. Эту работу надо вести ускоренными темпами и поставить на твердую государственную основу, ибо в этом мы видим основной путь наиболее эффективного использования трудовых ресурсов республики.

В напих горных и высокогорных районах, где нет крупных массивов сельскохозяйственных угодий, пригодных для развития интенсивного земледелия, исключительно важную роль играет рациональное использование имеющихся мелкокотурных участков пашен, естественных пастбищ и сеносенок.

Не должны повториться ошибки прошлых лет, когда по сути дела оголялись, а то и опустошались горные районы с их несметными природными богатствами, многовековыми трудовыми традициями, говорящими о том, как продуктивно могут быть использованы возможности горного земледелия и животноводства для производства товарного мяса, масла, шерсти и других продуктов, а также уникальных изделий народных промыслов.

Сейчас очень важно правильно управлять миграционными процессами в этих районах, чтобы комплексно, с наибольшей эффективностью использовать их природные богатства и людские ресурсы. Первые шаги в этом направлении уже сделаны, и дальнейший успех будет зависеть от того, насколько энергично мы продолжим это дело.

Нас все еще не удовлетворяют результаты той работы, которую ведут наши министерства и ведомства для вовлечения в общественное производство инвалидов, пенсионеров и женщин.

Самым активным образом надо вовлекать в общественное хозяйство женщин, занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве. При этом 57,5 процента этих женщин готовы поступить в работу, если им предоставят ее или вблизи жилья, при устройстве детей в дошкольные учреждения, или при выполнении некоторых других, вполне осуществимых просьб.

Вопросы занятости наших женщин в общественном труде недавно были рассмотрены на Президиуме и сессии Верховного Совета республики. Важно, чтобы принятые по этим вопросам решения были полностью претворены в жизнь всеми министерствами и ведомствами, местными партийными и советскими органами.

В XI и XII пятилетках в связи с механизацией трудоемких работ из сельского хозяйства высвободится десятки тысяч человек. Регулируя эти процессы, не следует забывать о том, что труд, затраченный на приусадебных участках, является полезным с общественной точки зрения трудом, который в настоящее время обеспечивает почти 41 процент валового сбора всей нашей сельскохозяйственной продукции. Высвобождение работников из этого сектора должно происходить не в ущерб объему производимой ценной продукции, а лишь за счет увеличения производительности труда занятых

Более последовательно нам надо вести борьбу с так называемым шабашничеством, которое приводит к значительным потерям живого и омертвленного труда.

ЦК Компартии Грузии придает исключительное значение повсеместной активизации работы по рациональному использованию ресурсов — ее трудовых ресурсов. У нас создана специальная комиссия по главе со вторым секретарем ЦК тов. Г. В. Колбиди, которая призвана улучшить координацию работы в этой области. Аналогичные комиссии работают во всех городах и районах.

Стремясь максимально переклестить в общественное производство людей, занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве, а также полностью перенаправить в наиболее индустриальные отрасли высвободившихся из сельского хозяйства работников,

III. МАССОВЫЕ ПРОФЕССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Научно-технический прогресс, развитие народного хозяйства республики требуют подготовки рабочих и сельских труженников высокой квалификации и широкого профиля. Лучшие всего это достигается в учебных заведениях системы профтехобразования. За последнее время здесь много сделано. Сейчас у нас насчитывается 136 профессионально-технических и технических училищ, в которых обучается около 60 тысяч человек по 214 специальностям. За четыре года из их стен вышло более 103 тысяч человек квалифицированных кадров массовых профессий. Отряд, что уже в этом году, раньше, чем намечалось, все учебные заведения Грузпрофобра перешли на полное среднее образование.

Однако здесь еще много задач. Училищам предстоит готовить рабочих по более чем 20 новым специальностям, в частности, операторов вычислительных машин, сборщиков микросхем и подсобников приборов, слесарей-монтажников сельскохозяйственного оборудования, слесарей-монтажников строительных машин и механизмов, поваров для предприятий общественного питания и т. д.

XIII (1974 г.) пленум ЦК Компартии Грузии разработал обширную программу подготовки рабочих кадров, укрепления учебно-материальной базы профтехучилищ. Имеющаяся сейчас база обеспечивает производственным обучением лишь 45 процентов учащихся. Во многих училищах вовсе нет учебных мастерских.

Ряд министерств и ведомств, чьи предприятия являются базой для профтехучилищ, проявляют должную заботу о подготовке кадров массовых профессий для своей сферы. Среди них можно назвать министерства легкой промышленности, сельского хозяйства, меллиорации и водного хозяйства, бытового обслуживания, лесной и деревообрабатывающей промышленности, трест «Кавказэлектротрестстрой», авиационный и автомобильный заводы и некоторые другие. Этого, и сожаления, нельзя сказать о министерствах строительства, сельского строительства, Руставского химического завода, производственных объединениях «Грузголь», имени 50-летия СССР, «Электровозостроитель» и некоторых других предприятий.

Мы сегодня вправе потребовать ответ от некоторых министерств и ведомств, которые не выполняют решение пленума ЦК, в результате чего из 92 миллионов рублей, необходимых на десятую пятилетку для строительства комплексов баз системы профтехобразования, в лучшем случае может быть выделено 62 миллиона рублей. Особенно плохо обстоит дело по министерствам промышленности, строительства, сельского строительства, жилищно-коммунального хозяйства, связи, автомобильного транспорта, пищевой промышленности, Цахавири, Потийскому судоремонтному заводу.

Однако и выделенные средства осваиваются крайне плохо. В 1976—1978 годах освоено лишь 73 процента. Не лучше обстоит дело и в этом году. Считаю, что мы должны потребовать объяснений от руководителей наших строительных министерств.

Надо учитывать, что учебно-производственные базы необходимы не только для подготовки рабочих массовых профессий, но и для формирования и трудовых навыков школьникам, их профессиональной и социальной ориентации. Поэтому органы промышленности должны более активно использовать эти базы, осуществляя профессиональную и социальную ориентацию уже с начальных клас-

сов, мы стоим на правильном экономическом пути развития нашего народного хозяйства. Правда, этот процесс сопровождается увеличением абсолютного числа занятых в сфере материального производства, то есть имеет место действие экстенсивного фактора, но все это происходит за счет переключения трудовых ресурсов из отраслей со сравнительно низкой производительностью труда в более высокопроизводительные отрасли, что в конечном счете означает интенсификацию народного хозяйства и рост производительности общественного труда.

Главное сейчас состоит в том, чтобы осуществить на практике эту диалектику интенсивного и экстенсивного и добиться максимальной эффективности общественного производства. Мы должны сделать так, чтобы каждый трудоспособный человек встал на трудовую вахту нашей республики, нашего государства.

IV. С самого же начала к этому важному делу, имеющему огромное политическое и социальное значение, надо подойти со всей ответственностью. Работа предстоит очень большая. Нашему Комитету по профтехобразованию, его Межведомственному совету совместно с Госпланом, соответствующими министерствами и ведомствами необходимо разработать четкую схему подготовки в республике кадров массовых профессий для промышленности, сельского хозяйства, строительства, сферы обслуживания и других отраслей и внести в ЦК и Совмин республики единые, научно обоснованные годовые и пятилетние планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников всех отраслей народного хозяйства, как по линии Госкомитета, так и непосредственно на производстве. В этой связи следует, наверное, рассмотреть вопрос о создании в составе Комитета специального Управления по руководству подготовкой и повышению квалификации рабочих массовых профессий на производстве, выделить для него штат, а также штат заместителя и председателя Комитета, который возглавит Управление.

Вопросы дальнейшего совершенствования подготовки, обучения и воспитания кадров массовых профессий, повышения их профессионального и общеобразовательного уровня должны постоянно находиться в центре внимания партийных, советских, профсоюзных и комсомольских организаций.

Решая проблемы подготовки и воспитания кадров массовых профессий, необходимо одновременно проявлять максимальную заботу о наиболее эффективном их использовании и закреплении на производстве. От хозяйственных и партийных руководителей можно нередко услышать жалобы на большую текучесть кадров. Цифры свидетельствуют, что она у нас действительно велика, хотя по сравнению с 1972 годом и произошло заметное снижение. Однако и в прошлом году этот показатель был довольно высок.

Многие партийные органы, хозяйственные руководители не анализируют причины текучести. Между тем анализ показывает, что она особенно велика там, где возникают противоречия между состоянием производства и интересами личности, несоответствие между высоким образовательным и профессиональным уровнем кадров массовых профессий и наличием на производстве тяжелого и малосодержательного труда, где пока не создана подлинно творческая, рабочая обстановка.

Все помнят, какое положение сложилось на Руставском металлургическом заводе в самом начале девятой пятилетки. Предприятия ликвидировали фонды материального поощрения, средства на социально-культурные цели были мизерными, и квалифицированные рабочие ведущих профессий стали уходить с завода. После постановления ЦК КПСС по Тбилискому горному делу на заводе пошла наметившаяся тенденция, здесь стали проявлять больше заботы о нуждах и запросах трудящихся. И рабочие вновь потянулись на родное предприятие.

В пять раз сократилась текучесть кадров на Руставском заводе металлоконструкций. Стабильным коллективом зарекомендовало себя управление Ингуригэстроя. За девять месяцев этого года текучесть кадров составила на стройке всего лишь 4 процента.

Нередко можно наблюдать и такую картину: предприятия однопрофильны, работают в равных условиях, а на одно люди охотно идут, а на другое — уходят. Секрет заключается в том, что руководят там по-разному, добиваются разных производственных и экономических результатов, по-разному заботятся о людях.

Остро стоит проблема закрепления и на производстве рабочих кадров, в том числе выпускников профтехучилищ. Этот вопрос специально обсуждался на бюро ЦК в 1975 году, но, к сожалению, с тех пор мало что изменилось. Из 78 тысяч молодых рабочих, окончивших учили-

ща в 1976—1978 годах, на предприятиях не закрепилось более 29 тысяч, из которых 4,5 тысяч человек вовсе не явились на работу.

Будет хорошо, если впереди на Госпрофобра, металлургических заводов, партийные работники внимательно изучат и применят в своей практике опыт Ленинграда, Свердловска и других, которые разработали и осуществили эффективную систему закрепления молодых рабочих на производстве. Так в Свердловской области участие проходит производственную практику на постоянных рабочих местах под руководством лучших наставников, выполняют работы, отвечающие программе производственного обучения. На последнем курсе обучения учащихся размещают в объектах базовых предприятий вместе с кадровыми рабочими. Еще в период учебы нуждающихся берут на учет для предоставления им жилья. Время учебы в профессионально-технических училищах засчитывается в стаж работы. На производстве, как правило, им выдается «тринадцатый» зарплата. Во время службы в рядах Советской Армии продолжают начислять «тринадцатую» зарплату, которую молодой рабочий получает, возвратившись в родной коллектив. Тогда же выплачивается единовременное пособие в размере 500 рублей на хозяйственное обзаведение через год два молодые рабочие, как правило, получают квартиры.

Вместе с этим базовые предприятия передают учебным заведениям современные станки, механизмы, оборудование с тем, чтобы в момент прихода на производство выпускники владели бы ими в совершенстве. Как видите, товарищи, здесь есть что перенять, чему поучиться.

Значительный эффект может дать введение персонального распределения выпускников профтехтехнических и технических училищ. Важную роль в улучшении условий труда и, следовательно, в закреплении кадров основного звена, играет повышение уровня механизации трудоемких процессов. Уровень механизации у нас пока невысокий и составляет в промышленности — 45,4 процента, в строительстве — 29,7 процента, в сельском хозяйстве — 70 процентов.

Руководящие органы республики приняли постановление о мерах по дальнейшему сокращению ручного труда в народном хозяйстве Грузинской ССР, о повышении уровня механизации сельского хозяйства и обеспечения отрасли кадрами специалистов, но выполняющих эти постановления явно неудовлетворительно. За это серьезного упрека заслуживают соответствующие отделы ЦК и Совета Министров, министерства и ведомства республики.

Недавно под председательством секретаря ЦК тов. З. А. Чхеидзе создан республиканский координационный Совет по разработке и осуществлению комплексной программы механизации ручного труда. Мы надеемся, что реализация этой программы позволит значительно сократить долю ручного труда во всех отраслях народного хозяйства республики.

В других республиках есть такой, довольно интересный опыт. Все еще недостаточно используем мы такие мощные

IV. СПЕЦИАЛИСТ — ЧЕЛОВЕК НА СВОЕМ МЕСТЕ

Наряду с кадрами основного звена важную роль в решении социально-экономических задач призваны сыграть наши специалисты, люди с высшим и со средним специальным образованием. Сейчас в народном хозяйстве республики занято 432 тысячи специалистов, в том числе с высшим образованием — около 250 тысяч человек. Известно, что мы занимаем первое место в стране по удельному весу специалистов с высшим образованием в общем числе работников, занятых в народном хозяйстве. Наши вузы готовят квалифицированных специалистов по новейшим направлениям науки и техники. Многие сделаны для наведения должного порядка при отборе молодежи в вузы и техникумы, последовательно устраняются имевшие место в прошлом нарушения правил приема и другие негативные явления. Усилия притока в вузы рабочих и колхозной молодежи, увеличившись среди студенчества партийная прослойка. Повысился уровень академической успеваемости.

Благодаря проделанной работе значительно изменился социальный и политический, нравственный облик нашей студенческой молодежи. Состоявшаяся в мае нынешнего года собрание республиканского студенческого актива ярко продемонстрировало эти изменения. Наша молодежь проникнута духом патриотиз-

ма и интернационализма, ее беспокоят судьбы вуза, города, республики, страны, она устремлена вперед, не приемлет фальши и лжи, раздвоенности между словом и делом. Она хочет, чтобы старшее поколение было достойным примером. Поэтому от нас, их старших товарищей, зависит правильное воспитание молодежи, формирование ее мировоззрения, нравственности и гражданственности, то есть фактически завтрашний день нашего народного хозяйства, экономики, науки, культуры, политического и социального развития республики. Поэтому забота о студенческой молодежи, учащейся молодежи должна стать всеобщей, всепартийной задачей.

Однако, отмечая достигнутые успехи, мы не можем забывать о недостатках. Мы вынуждены сегодня сказать, что наша высшая школа пока еще не отвечает требованиям, выдвинутым перед ней на XIII (1974 г.) пленуме ЦК и XXV съезде Компартии Грузии. Уровень теоретических, профессиональных и политических знаний многих молодых специалистов в ряде случаев еще не обеспечивает квалифицированное решение важных научно-технических проблем, задач научной организации и управления производством, выпускники некоторых вузов недостаточно подготовлены к

решению, как материальное и моральное стимулирование труда. Если говорить о заработной плате, одним из главных компонентов материальной заинтересованности, то доминирующей остается пока жалование, а не оставляет желать много лучшего. Например, среднемесячная зарплата на предприятиях черной металлургии, электроэнергетики, топливной, химической, нефтехимической, деревообрабатывающей, легкой, пищевой и некоторых других отраслей промышленности и ниже соответствующего среднесоюзного показателя.

Эффективным средством увеличения заработной платы является повышение квалификации работников, что самым непосредственным образом сказывается на темпах роста производительности труда, а значит, и на росте заработной платы. В производственном объединении «Электровозостроитель» в бригаде, возглавляемой тов. А. Келашвили, работа организована по методу бригадного подряда. Благодаря высокой квалификации, освоенной двумя тремя смежными профессиями члены бригады уже сейчас достигли производительности труда, запланированной на конец пятилетки, и заработная плата у них повысилась на 35 процентов.

Мы плохо занимаемся вопросами учета и планирования роста зарплат по профессиям. Поэтому следует критически пересмотреть деятельность Госплана, Госкомтруда, большинства министерств и ведомств по планированию роста средней заработной платы, научиться управлять этим процессом, овладеть наиболее эффективными формами сочетания моральных и материальных стимулов.

К числу факторов, положительно влияющих на эффективность использования рабочих кадров, относится и наставничество, одна из задач которого — подтягивание основной массы рабочих до уровня передовых.

Позтому очень важно, чтобы наставниками молодежи, мастерами, бригадирами назначались люди с высокими человеческими качествами, авторитетные, умеющие и словом, и делом довести до молодых не только секрет мастерства, но и идеи партии.

Молодежь должна равняться на таких, как литейщик Георгий Куртадзе, токарь Дмитрий Мососов, модельщик Василий Бородава, проходчик Янотали Акиба, токарь Трифон Роставишвили, сталевар Отар Ломидзе, строитель Тристан Картелишвили, чаевод Валерия Меунаргия, вырубщик Гиви Риминиставели и многие, многие другие.

Герои Социалистического Труда, депутаты Верховного Совета СССР и Грузинской ССР, лауреаты Государственных премий, эти люди являются подлинными сынами советской эпохи, ярким примером того, чего может достигнуть в наше замечательное время рабочий человек, создающий все блага в жизни и пользующийся этими благами. Это — именно новый тип человека труда, человека высокой культуры и гражданственности, до сего времени отсутствующего в профессиональном мастере, патриота своего предприятия, своего колхоза, своего совхоза. Такими мы хотим видеть тех, кому решать грандиозные задачи коммунистического строительства в грядущих пятилетках.

В других республиках есть такой, довольно интересный опыт. Все еще недостаточно используем мы такие мощные

IV. СПЕЦИАЛИСТ — ЧЕЛОВЕК НА СВОЕМ МЕСТЕ

ма и интернационализма, ее беспокоят судьбы вуза, города, республики, страны, она устремлена вперед, не приемлет фальши и лжи, раздвоенности между словом и делом. Она хочет, чтобы старшее поколение было достойным примером. Поэтому от нас, их старших товарищей, зависит правильное воспитание молодежи, формирование ее мировоззрения, нравственности и гражданственности, то есть фактически завтрашний день нашего народного хозяйства, экономики, науки, культуры, политического и социального развития республики. Поэтому забота о студенческой молодежи, учащейся молодежи должна стать всеобщей, всепартийной задачей.

Однако, отмечая достигнутые успехи, мы не можем забывать о недостатках. Мы вынуждены сегодня сказать, что наша высшая школа пока еще не отвечает требованиям, выдвинутым перед ней на XIII (1974 г.) пленуме ЦК и XXV съезде Компартии Грузии. Уровень теоретических, профессиональных и политических знаний многих молодых специалистов в ряде случаев еще не обеспечивает квалифицированное решение важных научно-технических проблем, задач научной организации и управления производством, выпускники некоторых вузов недостаточно подготовлены к

(Продолжение на 3-й стр.)

РАБОТУ С КАДРАМИ — НА УРОВЕНЬ СОВРЕМЕННЫХ ЗАДАЧ

ПРОДОЛЖЕНИЕ.

наших партийных комитетов он непременно найдет ответ на любой волнующий его вопрос.

Поэтому первоочередная задача кабинетов организационно-партийной работы, всех наших партийных организаций — это максимально приблизиться к первичным партиям. Ведь все наши усилия в решении важнейших вопросов развития экономики и культуры, вся наша работа по улучшению подбора, расстановки и воспитания кадров в значительной степени определяется беспристрастностью первичных партийных организаций.

В настоящее время в них проходят отчеты и выборы. Сегодня можно с уверенностью сказать, что решение ЦК КПСС обратиться по специальным письмам к первичным партийным организациям в связи с отчетами и выборами имеет огромное значение для дальнейшей активизации коммунистов в деле решения важнейших социально-политических и хозяйственных задач нынешнего этапа.

Все это способствует возрастанию бдительности и наступательности первичных партийных организаций, повышению их роли и авторитета в трудовых коллективах, улучшению качественного состава выборного актива, усилению партийного контроля над деятельностью администрации, совершенствованию информирования коммунистов, трудящихся о важнейших событиях современности. И все это имеет принципиальное значение в условиях, когда всемерно расширяется роль партийных организаций, трудовых коллективов в подборе, расстановке и воспитании кадров.

Интересные формы и методы организационно-партийной работы используются во многих наших горно-районках. Заслуживает серьезного внимания работа, проводимая с молодыми коммунистами по обмену передовым опытом, практике подготовки и рассмотрения вопросов на бюро, пленумах, развитии внутрипартийной демократии. В этом плане хотелось бы отметить Ватумский, Горький и Тиварчельский горно-районки, Цахаевский, Гульришский, Ахалдский, Терджольский, Цхинвальский, Ахаллакский, Ленингорский райкомы партии.

Необходимо подчеркнуть, что процесс подготовки и воспитания руководящих кадров, процесс их становления никак не может быть ограничен одной учебной книжкой. Жизнь — вот лучший учитель. У нас есть целые предприятия, которые можно назвать кузницами руководящих кадров. К таким относятся, например, Руставский металлургический завод. Именно здесь воспитывались и росли многие наши руководители, которые сегодня возглавляют крупные предприятия и организации республики. К слову сказать, недавно начальника маршевого цеха этого предприятия тов. Г. В. Капкашвили мы выдвинули директором Зестафонского завода ферросплавов.

Важная роль в осуществлении нашей кадровой политики принадлежит соответствующим службам министерств, ведомств, объединений и предприятий. Существует весьма внушительный — многие товарищи не знают, какой внушительный — кадровый аппарат — до 20 тысяч человек, начиная от заместителей министров по кадрам и кончая инспекторами по кадрам предприятий и организаций.

Мы изучили деятельность этих подразделений и пришли к выводу, что во многих министерствах и ведомствах кадровый аппарат все же не отвечает требованиям. Мы пытались искать и находить интересные формы и методы работы с людьми, например, в Министерстве легкой промышленности. Госнаб не в большинстве случаев не отвечает своему назначению. Где у нас особенно остро стоит проблема кадров? Думаю, в строительстве. Мы посмотрели, как работают кадровые службы, к примеру, в системе Министерства строительства. Оказалось, что очень плохо. Отделы кадров строительных организаций умножались, в основном, малокомпетентными в этой области людьми. За последние 10 лет Минстрой ни разу не собрал кадровые службы строительных управлений ни по какому вопросу. Не случайно поэтому работники этих служб являются лишь регистраторами перемещений кадров. Они не участвуют в планировании и организации работы трестов и управлений, не знают перспектив развития отрасли, не имеют планов работы с людьми, направленных на создание стабильных коллективов. Заместитель министра по кадрам тов. Г. М. Микадзе в основном занят другими делами, не имеющими непосредственного отношения к функциональным обязанностям.

Приведенные и многие другие факты говорят о том, что министерства и ведомства республики пока еще плохо работают с кадрами, а их кадровые службы не отвечают предъявляемым требованиям. С таким положением пора кончать, надо поднять роль и авторитет отделов кадров, они должны полноценно выполнять свои функции.

Анализируя деятельность некоторых наших партийных, советских и хозяйственных органов, с сожалением убеждаешься, что работают они не с кадрами ради достижения высоких конечных результатов, а ради результата, минуя кадры. То есть, на первом плане тут показывать, а на втором — человек. Давайте будем предельно открыты: не слишком ли заняты даже отраслевые отделы ЦК все теми же хозяйственными заботами, иной раз — даже прямой подменой соответствующих хозяйственных органов? При таком стиле работы времени на внимательное изучение кадров, тщательный их подбор, воспитание почти не остается. Надо ли говорить, что при такой постановке дела мы получаем единоразовый, зачастую не поддающийся повторению результат — это, во-первых, и сдерживаем рост кадров — во-вторых. Страдают от этого в итоге и результаты, и кадры.

Да, нам, безусловно, нужны высокие конечные экономические результаты. Но мы должны помнить, что достигнуты они могут быть лишь решением проблемы — «человек на своем месте», проблемы как нравственной, политической, так и экономической.

Важным звеном в работе с кадрами является система повышения их квалификации. Скажем прямо, пока работа ее не совсем удовлетворяет. В республике охватывают лишь 14 процентов руководителей высшего звена и 25 процентов — среднего. Более трех тысяч руководителей — от заместителей министров до директоров крупных предприятий — практически вообще не повышают свою квалификацию. А само качество переподготовки? Система повышения квалификации кадров лишена координации, специализации и четкого планирования; крайне слаба ее материально-техническая база; мало привлекаются к преподаванию высококвалифицированные специалисты и практики, партийные, советские и хозяйственные руководители, нет должного контроля за отходами обучения.

Ряд сообщит пленуму об очень важном нововведении, призванном обеспечить прогресс в этой области. На днях по решению ЦК КПСС и Совета Министров СССР в нашей республике создан Институт управления народным хозяйством.

Таким образом, выполнено решение XIII (1974 г.) пленума ЦК КП Грузии о необходимости создания такого института. Институт, работая в тесном контакте с Академией народного хозяйства СССР, будет повышать квалификацию высшего звена руководящих работников на основе самых современных программ, форм и методов обучения.

Структура института включает в себя, помимо кафедр теории и практики научного управления, экономико-математических и социально-психологических основ управления, применения автоматизированных систем управления и вычислительной техники научной организации труда, также научно-исследовательские подразделения.

Вместе с тем, совершенно очевидно, что только этот институт не может решить всех стоящих перед нами крупных проблем. Ему будет, несомненно, необходимо взаимодействие с другими крупными центрами повышения квалификации кадров республики. Вот почему возникла необходимость в разработке единой системы повышения квалификации кадров в целом по республике.

Отдел организационно-партийной работы разработал схему такой системы.

Учитывая важность повышения квалификации кадров для решения стоящих перед республикой больших социально-экономических задач, предлагается создать при ЦК КП Грузии межведомственный Совет повышения квалификации кадров — организующее и координирующее звено системы повышения квалификации в целом.

Основным рабочим органом Совета станет Институт управления народным хозяйством, для чего в нем предусмотрено специальный мощный научно-методический отдел.

При всей значимости и важности различных форм, методов и целей систем обучения нужно все же признать: достигнутый успех может быть достигнут лишь в том случае, если каждый руководитель станет самым требовательным и принципиальным учителем самого себя. Как указывает Л. И. Брежнев, руководитель, если он не хочет отстать, должен учиться всю жизнь.

Речь идет о работе над собой, о повышении своей компетентности, причем не компетентности техника, ни чем, кроме своей собствен-

ной сферы деятельности не интересующегося, а компетентности интеллектуальной, которая вбирает в себя и солидный объем специальных знаний, и отношение ко всему тому многообразию жизненных проявлений, которое окружает человека, и познание этого многообразия.

Это должно стать внутренней потребностью каждого руководителя. Показателем примера первого секретаря Октябрьского райкома КП Грузии г. Тбилиси тов. А. И. Азирова. Человек глубоко арудированный и подготовленный, он умеет ежедневно выкручивать из своего очень напряженного бюджета времени час — другой для того, чтобы обогатить себя новыми знаниями.

Вопрос о работе над собой, о росте знаний, профессионализма, культуры — это дело престижа, это вопрос жизни руководителя.

Как этот процесс сделать управляемым, контролируемым? Сегодня это вопрос первоочередной, вопрос не простой. Если мы с вами будем вести смелый поиск в этом направлении, уверен — такие формы работы найдутся.

Ежедневная, систематическая работа со специальной литературой, ознакомление с новинками отрасли, нововведениями в сфере организации и управления, постоянные поиски наиболее эффективных решений возникающих проблем дают человеку очень многое. Это дает руководителю главное — чувство хозяина положения, а не раба обстоятельств. Вот ведь как у нас часто получается: занятая кучкой «сбедаюк» большую часть нашего времени. Даже субботние и воскресные дни отдаются решению текущих вопросов. Мало того, что человек лишает себя радости общения с семьей, интересными собеседниками, умной книгой, произведениями искусства — он срывается с перелога и интеллектуально и физически. Мозг постоянно находится в притоне свежих впечатлений — подчас он не ожидая подкашивает очень оригинальные, самые правильные решения. Необходимость высвободить в день по два-три часа для углубленной работы над собой, для повышения общей и специальной культуры — абсолютно.

Разумеется, ни один руководитель не сможет эффективно организовать свое самовоспитание, если его будут окружать некомпетентные, слабые работники. Массу времени он будет убивать на доделывание их дел. Забота руководителя о деловой квалификации кадров — это, в конечном итоге, и забота о самом себе. Необходимо помнить, что работать много — это еще не значит работать хорошо. Главное — отдача, результативность. Есть у нас такие руководители, которые сами много работают, но не умеют организовать работу других. Брать все на себя — это еще не значит быть хорошим руководителем.

Одна из форм воспитания кадров, работы над собой — изучение передового опыта. Обобщая практический опыт, мы берем на вооружение все передовое, прогрессивное, извлекая уроки из ошибок и недостатков, по ходу дела учимся работать лучше, с большей отдачей. Однако совершенно очевидно, что со стихийностью и неорганизованностью в этой сфере пора покончить. Решением вышестоящего пленума следует изменить в обязанности партийных органов — разработать систему проведения краткосрочных совещаний-семинаров, на которых будет обобщаться практика партийного и хозяйственного руководства. Эти семинары-совещания ни в какой мере не должны дублировать деловые встречи, совещания для рассмотрения и анализа текущих дел. Мыслится они, как проблемно-тематические, с рассказом и демонстрацией опыта конкретных руководителей по различным аспектам их деятельности.

Нам вообще, товарищи, необходимо иметь тщательную разработанную в масштабах республик и в схему передового опыта, накопленного в самых различных сферах нашей деятельности — будь то опыт райкомов партии по руководству внедрением комплексной системы управления качеством, или опыт организаторской и политической работы с молодежью, или опыт координации борьбы с негативными явлениями. Мы обязаны точно знать, где и что именно имеется у нас в этом смысле, собирать весь такой опыт по крупицам, и на базе лучших организаций открывать школы передового опыта.

В период упорной и последовательной борьбы республиканской партийной организации за успешное выполнение постановлений ЦК КПСС по Тбилисскому горному району в республике сложился такой морально-психологический климат, который способствует интенсивному политическому, деловому, нравственному росту наших кадров. Убежденным подтверждением этому являются десятки и сотни наших товарищей, ставших у нас на глазах замечательными вожаками и организаторами трудящихся. Наверное, было бы

неправильным не сказать о некоторых из них несколько слов.

Наш актив хорошо знает первого секретаря Махарадзевского райкома партии тов. Д. Н. Двалишвили. Ему принадлежат большие заслуги в организации комплексного соревнования в чаеводстве и чайной промышленности, которое позволило значительно повысить эффективность работы и качество продукции. Я думаю, что именно новаторским подходом к организации и руководству социалистическим соревнованием можно объяснить те серьезные успехи, которых добились махарадзевцы в освоении заболоченных колхозных земель, в стремлении удовлетворить потребности собственного производства по мере и отказываясь от дотации, те сдвиги, что намечаются здесь в области утверждения норм социалистического образа жизни. Вспомним, как смело, по собственной инициативе пошел райком партии на открытие группы дельцов, свивших гнездо на Мерийском заводе плодово-ягодных вин.

А разве можно не испытывать чувство удовлетворения от стиля, форм и методов работы первого секретаря Самтредского райкома партии тов. Т. Ш. Имедладзе? Все мы помним, как уверенно и самоотверженно добивался он подъема экономики Чохатаурского района. В конце прошлого года, как вы знаете, мы направили тов. Имедладзе в Самтредию — район, несравненно более крупный, и сложный, чем Чохатаурский, и он вновь проявляет себя мобилизатором, умело сплотившим вокруг себя на решение самых сложных и масштабных задач.

Глубоко партийное, человеческое отношение к людям и запросам трудящихся отличает первого секретаря Зугдидского райкома партии тов. И. Т. Тодуа. Тодуа опытный, знающий дело руководитель. Много сил и энергии отдает он развитию производственных сил района, усилению медицинского, торгового, культурно-бытового обслуживания населения, благоустройству сел. Такой подход к делу результативен, поскольку в то же время сочетается с хорошим знанием хозяйства, с умением детально взглянуть в работу каждого трудового коллектива.

Партия неизменно ориентирует нас на теснейшее единение достижений научной и технической революции с теми позитивными возможностями, которые предоставляет каждому советскому человеку зрелый социализм.

В этих условиях, как правило, полностью раскрываются организаторские способности руководителей. А такие их качества, как чувство нового, зрелость, смелость, настойчивость в работе, умение замечать в людях все положительное, сплачивать их нацелив на конкретные дела, способствуют достижению хороших результатов в работе. Эти качества помогли тов. А. В. Кобаидзе, первому секретарю Телавского райкома партии, решительно преодолеть многие трудности и добиться внедрения автоматизированной системы управления процессом сбора винограда, позволившей сэкономить значительные материальные, финансовые и людские ресурсы.

Впервые за долгие годы в Лентекском районе первично составлен план заготовки кормов, созданы реальные предпосылки для резкого подъема здесь животноводства. Эти успехи мы справедливо связываем с именем первого секретаря райкома тов. Г. Г. Гунава, который правильно ориентируется в сложных условиях высокогорья и добивается ошеломительных сдвигов в экономике района.

Недавно мы рекомендовали первым секретарем Богдановского райкома тов. В. А. Кочияна. Это был известный председатель колхоза, член Президиума Верховного Совета республики. Наш актив его хорошо знает. Как вы помните, пришел он в район в сложной ситуации, когда экономика там, и не только экономика, хромала. А за короткое время положение исправилось. Проявилось на деле такие качества тов. Кочияна, как глубокое знание хозяйства, способность работать с людьми. Как не радоваться этому?

Такие работники формируют не только само дело — они формируют отношение к нему со стороны окружающих их людей, формируют саму среду. Между руководителем и подчиненными устанавливается полное взаимодовверие, обстановка единения. Как это важно, товарищи, установить доверие! Иногда сделан совсем незначительный шаг, а люди начинают тянуться к руководителю, идут за ним.

Люди, подобные тем, о которых шла речь, это — наша опора.

И они тем дорожат, как становление сотен наших руководящих работников происходит не в тепличной атмосфере, где их путь к успехам не усыпан розами; им приходится преодолевать косность и рутину.

Еще совсем недавно к работе исполкома Марнеульского районного Совета народных депутатов было много претензий и замечаний. Положение здесь резко изменилось с избранием на пост председателя районной организации коммунистов и благодаря активной, конкретной помощи райкома партии. Ее личные качества, умение откликнуться и на человеческую радость, и на человеческую боль, принципиально и справедливо подходить к решению самых сложных жизненных ситуаций завоевали ей в районе добрый авторитет.

Вопросы партийного руководства развитием экономики в различных регионах республики были и остаются в центре внимания ЦК как мы об этом уже говорили. Многие горно- и райкомы партии накопили богатый, можно сказать, бесценный опыт руководства экономикой, и там результаты всегда говорят сами за себя. Все мы знаем, как удивчиво и настойчиво работают над повышением качественных показателей городских комитетов партии Тбилиси, Кутаиси, Рустави, Чиатура, Ткибули, Зугдиди. Активно поднимают рентабельность колхозов и совхозов в Гурджаанском, Чохатаурском, Лентекском, Кобuleтском, Цулукидзевском, Гегечкорском, Горьким и других районах. Задача состоит в том, чтобы сделать этот опыт достоянием всех трудящихся в наших краях государственной и общественной работы и жизни.

Отдавая должное кадрам, хорошо справляющимся со своими обязанностями, следует тут же обозначить главную задачу — необходимость и дальше искать, находить и выдвигать достойных людей, облачать их доверием, учить, воспитывать, представлять поле деятельности, на котором они развернутся во всей мощи и красоте своих талантов. Тогда мы будем спокойны за доверенные им участки. Тогда, естественно, будет складываться тот желанный стиль работы, который обеспечивает максимальный эффект.

А стиль работы руководящих кадров имеет принципиальное значение во всей управленческой деятельности. Толковые словари определяют стиль как совокупность отличительных приемов, способов, методов работы. Для нашей партии понятие о стиле неразрывно связано с именем великого Ленина. В ленинском стиле сконцентрированы все лучшие признаки, наиболее характерные черты партийной и государственной работы, управленческой деятельности, основанные на высшем достижении науки об обществе — марксизме-ленинизме, на гигантском опыте организаторской и политической работы КПСС на всем протяжении ее исторического пути. Ленинский стиль — это высочайший образец стиля творческого, проникнутого научным подходом ко всем общественным процессам. Много стиля работы мы не признавали и не признаем.

Позвольте мне привести несколько высказываний Владимира Ильича: «Если мы добросовестно учим дисциплине рабочих и крестьян, то мы должны начать с самих себя...» «Личное воздействие и выступление на собраниях в политике страшно много значит. Без них нет политической деятельности...» «Пропагандировать работой — вот главное...» «Главное — не разбрасываться, а взять лучше немногие заветные, небольшие задачи, поставить себе вначале скромные цели, но их осуществлять упорно, не забывая начатого, не бросая на полдороге, а доводя до конца...»

«Проверять людей и проверять фактическое исполнение дела — в этом, еще раз в этом, дело в этом терпении, в этой всей работы, всей политики...» «Главным и очередным является теперь лозунг именно практический и деловой...»

Совокупность всех определенных В. И. Лениным черт дает нам то, что принято называть единством слова и дела, словом убежденности и действия.

В условиях зрелого социализма, когда руководящий и направляющий роль КПСС неизменно возрастает в силу усложняющихся задач переходного периода от социализма к коммунизму, проблема дальнейшего совершенствования стиля работы кадров всех звеньев приобрела особое значение.

ЦК КПСС, его Политбюро, следуя бесмертному заветам Ленина, в своей титанической, колоссальной по масштабам глубине и емкости теоретической и практической деятельности показывают образцы подлинно творческого развития всех важнейших сторон и граней ленинского стиля работы. Это стало возможным благодаря тем качествам партийного лидера, ру-

ководителя высшего ленинского типа, которыми обладает Леонид Ильич Брежнев. Товарищ Л. И. Брежнев постоянно показывает, как учил и делал В. И. Ленин, образцы подлинно научного подхода к решению сложных внутренних и международных проблем. С деятельностью Леонида Ильича неразрывно главнейшие теоретические разработки актуальных вопросов эпохи зрелого социализма; он постоянно показывает, как учил и делал В. И. Ленин, образцы теснейшей связи партийного руководителя с партийной массой, с трудящимися, со всем народом.

Изучать стиль работы ЦК КПСС, Политбюро, Леонида Ильича Брежнева, настойчиво овладевать им, применять в своей ежедневной практической работе — долг и обязанность любого руководителя, любого коммуниста, каждого советского человека.

Чтобы овладеть таким стилем, надо воспитывать, развивать в себе ленинские черты и важнейшие из них — черты человека государственного.

Об этом хотелось бы сказать особо.

Партия постоянно воспитывает в своих кадрах государственный подход к делу. А это в жизни выглядит так: превыше всего ставит интересы социалистического государства, интересы всего советского народа, а у нас политиком — интересы ведомства, своего коллектива, своего региона. Когда речь идет о выполнении плановых заданий, где бы это ни было — в промышленности или сельском хозяйстве, — прежде всего надо проявлять заботу о том, чтобы рассчитаться с государством, его заданием. Мы должны решительно пресекать у некоторых наших руководителей такие проявления, когда за ведомственными интересами не замечают более высоких общих задач. А ведь примеров таких немало.

Например, военные органы выделяют нам средства для строительства новых предприятий, что очень важно для республики, и для всей страны, а вот очень уважаемый человек, министр строительства тов. Медмарашвили Нодар Аканевич вместо того, чтобы вести поиск и находить пути освоения этих средств, ищет повод, как отказать от этого задания, чтобы облегчить жизнь своему министерству. В то же время строительство новых крупных объектов позволило бы министерству увеличить ассигнования на развитие собственной строительной базы.

Согласитесь, что такой подход к делу государственным не назовешь.

Непонятны нам также действия некоторых секретарей райкомов партии, председателей райисполкомов, которые не до конца используют все возможности для того, чтобы полностью рассчитаться с государством по сдаче винограда, мяса, молока и других сельскохозяйственных продуктов.

Нам кажется, что в этом году не до конца использовал свои возможности в выполнении государственного задания по заготовке винограда, например, Гурджаанский район, а вот первого секретаря Ахметского райкома партии тов. В. Л. Ваташвили хочется похвалить за высокие достижения тружеников района в виноградарстве. Подлинно государственный подход к делу проявляют первые секретари Сагареджо, М. А. Мезаришвили, Сигнашвили, М. А. Мезаришвили, Сигнашвили, М. С. Бучукура. Хобского райкома партии тов. Н. О. Надарая и другие товарищи, которые немало усилий прикладывают к тому, чтобы в районах были достигнуты высокие экономические показатели. Такие успехи не приходят сами собой, они результат большого труда, государственного подхода к делу.

Вопрос чести Грузинской партийной организации, чтобы все без исключения руководящие кадры республики были примером высокой государственности. Это, и только это, должно стать ответом на ту огромнейшую заботу, которую проявляют о нас ЦК КПСС, Политбюро, лично Леонид Ильич Брежнев.

Пусть никто не думает, что черты руководителя не поддаются точной выверке: существует практика — самый главный критерий истины — и наши партийные мерки позволяют нам точно определить, где кончается забота об интересах партии и народа и где начинается демагогия корыстолюбия.

Товарищам, наверно, известно, что недавно бюро ЦК КПСС Грузии сняло с работы и исключило из рядов партии председателя исполкома Совета народных депутатов района имени 26 комиссаров г. Тбилиси Ю. Кобаидзе. Он привлечен к уголовной ответственности, и административные органы определили степень его вины. Но то, что произошло с ним, — это горький и жестокий урок.

Что же случилось? Различного рода махинации и делишки за взятки ухитрились получить в районе квартиры в кооперативных

домах. А председатель исполкома Кобаидзе не только не препятствовал этому, но и сам был втянут в это болото.

Как могло такое произойти? Ведь нравственное явление и характерно, что оно подготавливается исподволь, сложной внутренней и международной проблем. С деятельностью Леонида Ильича неразрывно главнейшие теоретические разработки актуальных вопросов эпохи зрелого социализма; он постоянно показывает, как учил и делал В. И. Ленин, образцы теснейшей связи партийного руководителя с партийной массой, с трудящимися, со всем народом.

Изучать стиль работы ЦК КПСС, Политбюро, Леонида Ильича Брежнева, настойчиво овладевать им, применять в своей ежедневной практической работе — долг и обязанность любого руководителя, любого коммуниста, каждого советского человека.

Чтобы овладеть таким стилем, надо воспитывать, развивать в себе ленинские черты и важнейшие из них — черты человека государственного.

Об этом хотелось бы сказать особо.

Партия постоянно воспитывает в своих кадрах государственный подход к делу. А это в жизни выглядит так: превыше всего ставит интересы социалистического государства, интересы всего советского народа, а у нас политиком — интересы ведомства, своего коллектива, своего региона. Когда речь идет о выполнении плановых заданий, где бы это ни было — в промышленности или сельском хозяйстве, — прежде всего надо проявлять заботу о том, чтобы рассчитаться с государством, его заданием. Мы должны решительно пресекать у некоторых наших руководителей такие проявления, когда за ведомственными интересами не замечают более высоких общих задач. А ведь примеров таких немало.

Например, военные органы выделяют нам средства для строительства новых предприятий, что очень важно для республики, и для всей страны, а вот очень уважаемый человек, министр строительства тов. Медмарашвили Нодар Аканевич вместо того, чтобы вести поиск и находить пути освоения этих средств, ищет повод, как отказать от этого задания, чтобы облегчить жизнь своему министерству. В то же время строительство новых крупных объектов позволило бы министерству увеличить ассигнования на развитие собственной строительной базы.

Согласитесь, что такой подход к делу государственным не назовешь.

Непонятны нам также действия некоторых секретарей райкомов партии, председателей райисполкомов, которые не до конца используют все возможности для того, чтобы полностью рассчитаться с государством по сдаче винограда, мяса, молока и других сельскохозяйственных продуктов.

Нам кажется, что в этом году не до конца использовал свои возможности в выполнении государственного задания по заготовке винограда, например, Гурджаанский район, а вот первого секретаря Ахметского райкома партии тов. В. Л. Ваташвили хочется похвалить за высокие достижения тружеников района в виноградарстве. Подлинно государственный подход к делу проявляют первые секретари Сагареджо, М. А. Мезаришвили, Сигнашвили, М. А. Мезаришвили, Сигнашвили, М. С. Бучукура. Хобского райкома партии тов. Н. О. Надарая и другие товарищи, которые немало усилий прикладывают к тому, чтобы в районах были достигнуты высокие экономические показатели. Такие успехи не приходят сами собой, они результат большого труда, государственного подхода к делу.

Вопрос чести Грузинской партийной организации, чтобы все без исключения руководящие кадры республики были примером высокой государственности. Это, и только это, должно стать ответом на ту огромнейшую заботу, которую проявляют о нас ЦК КПСС, Политбюро, лично Леонид Ильич Брежнев.

Пусть никто не думает, что черты руководителя не поддаются точной выверке: существует практика — самый главный критерий истины — и наши партийные мерки позволяют нам точно определить, где кончается забота об интересах партии и народа и где начинается демагогия корыстолюбия.

Товарищам, наверно, известно, что недавно бюро ЦК КПСС Грузии сняло с работы и исключило из рядов партии председателя исполкома Совета народных депутатов района имени 26 комиссаров г. Тбилиси Ю. Кобаидзе. Он привлечен к уголовной ответственности, и административные органы определили степень его вины. Но то, что произошло с ним, — это горький и жестокий урок.

Что же случилось? Различного рода махинации и делишки за взятки ухитрились получить в районе квартиры в кооперативных

домах. А председатель исполкома Кобаидзе не только не препятствовал этому, но и сам был втянут в это болото.

Как могло такое произойти? Ведь нравственное явление и характерно, что оно подготавливается исподволь, сложной внутренней и международной проблем. С деятельностью Леонида Ильича неразрывно главнейшие теоретические разработки актуальных вопросов эпохи зрелого социализма; он постоянно показывает, как учил и делал В. И. Ленин, образцы теснейшей связи партийного руководителя с партийной массой, с трудящимися, со всем народом.

Изучать стиль работы ЦК КПСС, Политбюро, Леонида Ильича Брежнева, настойчиво овладевать им, применять в своей ежедневной практической работе — долг и обязанность любого руководителя, любого коммуниста, каждого советского человека.

Чтобы овладеть таким стилем, надо воспитывать, развивать в себе ленинские черты и важнейшие из них — черты человека государственного.

Об этом хотелось бы сказать особо.

Партия постоянно воспитывает в своих кадрах государственный подход к делу. А это в жизни выглядит так: превыше всего ставит интересы социалистического государства, интересы всего советского народа, а у нас политиком — интересы ведомства, своего коллектива, своего региона. Когда речь идет о выполнении плановых заданий, где бы это ни было — в промышленности или сельском хозяйстве, — прежде всего надо проявлять заботу о том, чтобы рассчитаться с государством, его заданием. Мы должны решительно пресекать у некоторых наших руководителей такие проявления, когда за ведомственными интересами не замечают более высоких общих задач. А ведь примеров таких немало.

Например, военные органы выделяют нам средства для строительства новых предприятий, что очень важно для республики, и для всей страны, а вот очень уважаемый человек, министр строительства тов. Медмарашвили Нодар Аканевич вместо того, чтобы вести поиск и находить пути освоения этих средств, ищет повод, как отказать от этого задания, чтобы облегчить жизнь своему министерству. В то же время строительство новых крупных объектов позволило бы министерству увеличить ассигнования на развитие собственной строительной базы.

Согласитесь, что такой подход к делу государственным не назовешь.

Непонятны нам также действия некоторых секретарей райкомов партии, председателей райисполкомов, которые не до конца используют все возможности для того, чтобы полностью рассчитаться с государством по сдаче винограда, мяса, молока и других сельскохозяйственных продуктов.

Нам кажется, что в этом году не до конца использовал свои возможности в выполнении государственного задания по заготовке винограда, например, Гурджаанский район, а вот первого секретаря Ахметского райкома партии тов. В. Л. Ваташвили хочется похвалить за высокие достижения тружеников района в виноградарстве. Подлинно государственный подход к делу проявляют первые секретари Сагареджо, М. А. Мезаришвили, Сигнашвили, М. А. Мезаришвили, Сигнашвили, М. С. Бучукура. Хобского райкома партии тов. Н. О. Надарая и другие товарищи, которые немало усилий прикладывают к тому, чтобы в районах были достигнуты высокие экономические показатели. Такие успехи не приходят сами собой, они результат большого труда, государственного подхода к делу.

Вопрос чести Грузинской партийной организации, чтобы все без исключения руководящие кадры республики были примером высокой государственности. Это, и только это, должно стать ответом на ту огромнейшую заботу, которую проявляют о нас ЦК КПСС, Политбюро, лично Леонид Ильич Брежнев.

Пусть никто не думает, что черты руководителя не поддаются точной выверке: существует практика — самый главный критерий истины — и наши партийные мерки позволяют нам точно определить, где кончается забота об интересах партии и народа и где начинается демагогия корыстолюбия.

Товарищам, наверно, известно, что недавно бюро ЦК КПСС Грузии сняло с работы и исключило из рядов партии председателя исполкома Совета народных депутатов района имени 26 комиссаров г. Тбилиси Ю. Кобаидзе. Он привлечен к уголовной ответственности, и административные органы определили степень его вины. Но то, что произошло с ним, — это горький и жестокий урок.

Что же случилось? Различного рода махинации и делишки за взятки ухитрились получить в районе квартиры в кооперативных

домах. А председатель исполкома Кобаидзе не только не препятствовал этому, но и сам был втянут в это болото.

Как могло такое произойти? Ведь нравственное явление и характерно, что оно подготавливается исподволь, сложной внутренней и международной проблем. С деятельностью Леонида Ильича неразрывно главнейшие теоретические разработки актуальных вопросов эпохи зрелого социализма; он постоянно показывает, как учил и делал В. И. Ленин, образцы теснейшей связи партийного руководителя с партийной массой, с трудящимися, со всем народом.

Изучать стиль работы ЦК КПСС, Политбюро, Леонида Ильича Брежнева, настойчиво овладевать им, применять в своей ежедневной практической работе — долг и обязанность любого руководителя, любого коммуниста, каждого советского человека.

Чтобы овладеть таким стилем, надо воспитывать, развивать в себе ленинские черты и важнейшие из них — черты человека государственного.

Об этом хотелось бы сказать особо.

Партия постоянно воспитывает в своих кадрах государственный подход к делу. А это в жизни выглядит так: превыше всего ставит интересы социалистического государства, интересы всего советского народа, а у нас политиком — интересы ведомства, своего коллектива, своего региона. Когда речь идет о выполнении плановых заданий, где бы это ни было — в промышленности или сельском хозяйстве, — прежде всего надо проявлять заботу о том, чтобы рассчитаться с государством, его заданием. Мы должны решительно пресекать у некоторых наших руководителей такие проявления, когда за ведомственными интересами не замечают более высоких общих задач. А ведь примеров таких немало.

Например, военные органы выделяют нам средства для строительства новых предприятий, что очень важно для республики, и для всей страны, а вот очень уважаемый человек, министр строительства тов. Медмарашвили Нодар Аканевич вместо того, чтобы вести поиск и находить пути освоения этих средств, ищет повод, как отказать от этого задания, чтобы облегчить жизнь своему министерству. В то же время строительство новых крупных объектов позволило бы министерству увеличить ассигнования на развитие собственной строительной базы.

Согласитесь, что такой подход к делу государственным не назовешь.

Непонятны нам также действия некоторых секретарей райкомов партии, председателей райисполкомов, которые не до конца используют все возможности для того, чтобы полностью рассчитаться с государством по сдаче винограда, мяса, молока и других сельскохозяйственных продуктов.

Нам кажется, что в этом году не до конца использовал свои возможности в выполнении государственного задания по заготовке винограда, например, Гурджаанский район, а вот первого секретаря Ахметского райкома партии тов. В. Л. Ваташвили хочется похвалить за высокие достижения тружеников района в виноградарстве. Подлинно государственный подход к делу проявляют первые секретари Сагареджо, М. А. Мезаришвили, Сигнашвили, М. А. Мезаришвили, Сигнашвили, М. С. Бучукура. Хобского райкома партии тов. Н. О. Надарая и другие товарищи, которые немало усилий прикладывают к тому, чтобы в районах были достигнуты высокие экономические показатели. Такие успехи не приходят сами собой, они результат большого труда, государственного подхода к делу.

Вопрос чести Грузинской партийной организации, чтобы все без исключения руководящие кадры республики были примером высокой государственности. Это, и только это, должно стать ответом на ту огромнейшую заботу, которую проявляют о нас ЦК КПСС, Политбюро, лично Леонид Ильич Брежнев.

Пусть никто не думает, что черты руководителя не поддаются точной выверке: существует практика — самый главный критерий истины — и наши партийные мерки позволяют нам точно определить, где кончается забота об

РАБОТУ С КАДРАМИ — НА УРОВЕНЬ СОВРЕМЕННЫХ ЗАДАЧ!

ПРОДОЛЖЕНИЕ

жизни, к тому, чтобы направить деятельность трудового коллектива, наконец, нам просто не хватает высококвалифицированных специалистов в ряде отраслей. Удивительно этому не приходится — все это последствия тех негативных явлений, которые столь пагубно скажутся на деятельности нашей высшей школы, буквально расшатывая ее устои. Бытовавшая в прошлом атмосфера вялости, пассивности, вымогательства, ничем не прикрытого протекционизма и либерализма до сих пор дает о себе знать и еще долго, видимо, будет отражаться на многих сферах нашей хозяйственной деятельности, общественно-политической жизни.

В этой связи надо сказать, что и Министерство высшего и среднего специального образования, другие ведомства, которые занимаются высшими учебными заведениями и техникумами, медленно перестраивают свою работу. Недостаточно глубоко изучаются процессы, происходящие в вузах и средних специальных учебных заведениях, не осуществляются конкретные меры, направленные на коренное улучшение качества всего процесса образования и воспитания.

Мы не раз говорили о необходимости улучшить планирование подготовки специалистов с высшим образованием в соответствии с перспективой развития народного хозяйства. Эта проблема остается актуальной и сейчас, поскольку заметных перемен здесь не произошло.

Несмотря на значительную насыщенность народного хозяйства республикой специалистами, среди промышленно-производственного персонала 20 процентов руководителей и специалистов не имеют высшего образования. В то же время около 1 400 специалистов с высшим образованием являются рабочими в промышленных предприятиях. Такое же положение и в сельском хозяйстве, где почти 24 процента работников, занимающих должности специалистов, не имеют специального образования. Даже среди руководителей сельскохозяйственных организаций, главных агрономов, главных зоотехников, главных инженеров и главных ветврачей 15,4 процента не имеют высшего образования.

Подобные недостатки в распределении и использовании специалистов — результат неправильного планирования подготовки кадров, вследствие чего около 14 процентов выпускников вузов и 36 процентов выпускников средних специальных учебных заведений в последние годы не получили конкретные места назначения, так как потребности в них не оказались.

На протяжении многих лет с большим избытком готовятся у нас педагогические кадры, особенно для гуманитарных дисциплин. В то же время не предусматривается подготовка в необходимом количестве кадров по новым перспективным направлениям развития народного хозяйства, экономики, науки и культуры. Вина за такое положение ложится, несомненно, на Госплан и Минвуз республики, за что мы их не раз критиковали. Однако немалая доля ответственности за это лежит и на отраслевых министерствах и ведомствах, крупных предприятиях и объединениях, которые не ведут аналитической работы, не прогнозируют потребности в кадрах. И хотя за основу планов подготовки кадров специалистов берутся заявки министерств и ведомств, практика показывает, что эти заявки зачастую мало обоснованы.

Видимо, необходимо разработать мероприятия, которые повысят ответственность министерств и ведомств, предприятий и организаций за подготовку необходимых им кадров специалистов с высшим и средним специальным образованием. Допустим, эти организации будут вступать в различные формы хозяйственных отношений с учебными заведениями, взяв на себя полное или частичное возмещение расходов, необходимых на подготовку кадров. Думается, что такое решение вопроса поможет отрегулировать дело подготовки специалистов, сделает его более планомерным, укрепит связь обучения с жизнью и, в то же время, расширит источники материального обеспечения образования.

Всем должно быть хорошо понятно, что перестройку учебно-воспитательного процесса в вузах и техникумах, достижение его нового качественного уровня невозможно осуществить без серьезного улучшения материально-технической базы учебных заведений. Не этим ли частично объясняется низкий уровень подготовки специалистов, не в обиду будь сказано, определенных провинциализм некоторых наших учебных заведений.

К сожалению, Минвуз и Госплан недостаточно энергично искипают возможности и пути для создания современной перспективной материально-технической и учебной базы высшей школы. Мы только их стараниями не добьемся. Все это надо твердо усвоить, чтобы в дальнейшем обеспечить о высшем образовании.

вании, о высшей школе должна стать заботой всеобщей, всенародной. А это значит, что министерства, ведомства, крупные предприятия и объединения должны проникнуться желанием активно участвовать в укреплении и развитии материально-технической и учебной баз вузов и техникумов. Далеко ходить за примерами не надо. Смел же тов. Р. Н. Тевзадзе — управляющий трестом «Грузнефть» — добился у союзного министерства выделения более трех миллионов рублей на создание соответствующей базы Грузинского политехнического института (разумеется, при содействии ректора), где будут готовиться кадры для этой отрасли. Почему же другим руководителям не последовать этому примеру?

Следует сказать, что созданная Центральным Комитетом партии авторитетная комиссия во главе с тов. О. Е. Черкезия, представила в ЦК предложения по улучшению планирования подготовки и использованию кадров с высшим и средним специальным образованием. В частности, предлагает упорядочить подготовку педагогических кадров и в связи с этим изменить профиль некоторых наших институтов. Взамен этого мы сможем готовить в республике кадры для сферы управления, экономики, финансов, строительства и транспорта, расширить в Грузинском политехническом институте подготовку специалистов по электронике, радиотехнике, телемеханике, автоматике, связи и др., а в университетах — Тбилиском, Сухумском, ряде педагогических институтов — педагогов для общеобразовательных школ республики. Хорошо, что товарищи предлагают повысить ответственность хозяйственников, руководителей министерств и ведомств, райкомов и горкомов партии, исполкомов городских и районных Советов народных депутатов за то, чтобы молодые специалисты, направленные после окончания вуза по назначению, лучше закреплялись бы на местах. Это тем более необходимо, что с этим делом у нас обстоит плохо, что вызывает серьезную тревогу. Из 17 300 человек, окончивших в течение последних трех лет учебные заведения системы Минвуза республики, распределены были 15 200 человек, а к работе приступило лишь 12 500 человек, то есть 71,9 процента. Из 11 тысяч молодых специалистов сельского хозяйства, окончивших вузы и средние специальные учебные заведения в 1975—1977 годах, закрепилось на местах лишь 3 400 человек. И это в то время, когда в ряде регионов республики ощущается острая нехватка специалистов сельского хозяйства.

В этом сказываются не только серьезные недостатки в идейно-политическом воспитании студенческой молодежи в вузах, но и отношение к молодым специалистам на местах, где им не созданы необходимые жилищно-бытовые условия, условий для плодотворной работы.

Мы считаем необходимым повысить личную ответственность руководителей местных партийных и советских органов за наведение должного порядка в этом важном государственном деле. Необходимо сделать так, чтобы молодые специалисты с первых же дней работы почувствовали к себе внимательное, заботливое отношение, понял бы, как высоко ценится у нас добросовестный труд на благо Родины, что ему обеспечен дальнейший профессиональный рост. Ни один молодой специалист, приехавший в район по распределению, не должен оставить место работы. Это должно стать правилом, и спрос с руководителей за любое отступление от него будет самым строгим.

Серьезного улучшения требует система подготовки кадров без отрыва от производства. Вечерние и заочные отделения вузов должны, как правило, комплектоваться молодежью, действительно работающей на производстве, имеющей практический опыт по избранной специальности, хорошо зарекомендовавшей себя в труде и общественной деятельности.

Наш пленум ставит задачу поднять высшее образование в республике на новую, более высокую ступень. В адрес Министерства высшего и среднего специального образования республики, его руководителей не раз были высказаны очень серьезные претензии. Мы надеемся, что коллегия министров, весь его аппарат, партийная организация сделают, наконец, выводы из справедливой критики, перестроят свою работу и образцово наладят дело высшего и среднего специального образования республики.

Развернутая программа более полного обеспечения ведущих отраслей народного хозяйства высококвалифицированными кадрами разработана постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О дальнейшем развитии высшей школы и повышении качества подготовки специалистов». Партия выдвинула задачу: готовить не

только профессионалов, а совершеннее владеющих специальными знаниями, но и людей, сознательно и убежденно служащих делу построения коммунизма, целиком и полностью поддерживающих линию Коммунистической партии и являющихся ее активными проводниками в своей практической работе. И мы обязаны решить эту программную задачу.

Рассматривая сегодня вопрос о кадрах, нельзя не коснуться коротко и кадров нашей науки. Подробно об этом мы будем говорить на одном из очередных пленумов или активов при обсуждении вопроса о задачах партийной организации республики по улучшению руководства научной и научно-техническим прогрессом.

Наши ученые, кадры науки, в первую очередь Академии наук, ее руководители, в последние годы перестраивая свою работу, стали более эффективно проводить фундаментальные и прикладные исследования, решать актуальные проблемы по дальнейшему подъему народного хозяйства и экономики по усилению научно-технического и социально-культурного прогресса. Помимо этого, мы всегда чувствовали и чувствуем очень активную поддержку нашей научной общественности во всей нашей партийной, государственной, общественной работе.

Однако надо сказать, что здесь пока еще не достигнут необходимый творческий напор. Партийные организации научных учреждений ведущее ядро наших ученых, райкомы и горкомы партии должны уделять больше внимания формированию марксистско-ленинского мировоззрения научных работников, их воспитанию в духе беззаветного служения делу Коммунистической партии, заботиться о нравственной чистоте научных кадров, о создании во всех научных коллективах атмосферы смелого научного поиска, строгой товарищеской взаимной выдержки и требовательности, принципиальности и деловой критики и самокритики. Эти проблемы постоянно должны быть в центре нашего внимания, так как сейчас наука стала непосредственной производительной силой. Каждого нашего ученого должна отличать постоянная забота о пополнении рядов научной интеллигенции

талантливой молодежью, о подготовке научных кадров по перспективным направлениям, определяющим будущее науки и техники республики. Президиум Академии наук Грузинской ССР, Госкомитету по науке и технике, Минвузу и Госплану надо серьезно заняться вопросами планирования подготовки научных кадров, использовать для этого богатые возможности не только республики, но и крупных научных центров нашей страны — Москвы, Ленинграда, Киева, Новосибирска и других.

Как известно, в ближайшем будущем состоится выборы в Академию наук республики. Это очень важное и серьезное событие в научной жизни республики, так как новое пополнение академии в значительной мере определит на многие годы дальнейшее развитие науки в республике. Поэтому президиум академии, ее партийная организация, нашим академикам надо сделать так, чтобы в академии были избраны наиболее достойные.

Тут же мы хотели бы сказать о людях творческого труда, о нашей творческой интеллигенции. В борьбе, которая является, в основном, борьбой за коммунистическую нравственность, за высокие гуманистические идеалы, борьбой за человека, литературу и искусство всегда были и остаются на передовых позициях. Находясь в гуще событий, они становятся все более неотъемлемым, все более органичным фактором духовной жизни нашего народа. Мы ждем от деятелей литературы и искусства еще большего проникновения в жизнь, в интеллектуальный мир нашего современника. В этой сфере у нас налажена определенная система подготовки актеров, режиссеров, кинематографистов, художников, музыкантов, композиторов, литераторов, журналистов. Однако подготовка кадров в области культуры требует особого подхода, постоянного совершенствования всей этой работы, углубления ее содержания, проникновения в творческие истоки труда людей этих профессий.

Таким образом, нет у нас одной области жизни и деятельности советского человека, где бы кадровые вопросы не требовали своего глубокого и самого компетентного решения.

V. СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ СТИЛЬ И МЕТОДЫ РУКОВОДСТВА

Товарищи! Выработав программу претворения в жизнь решения ЦК КПСС по Тбилискому горкому партии, мы на первый план выдвинули вопрос о работе с руководящими кадрами. Мы с вами признали тогда, что ошибки в кадровой политике являлись основной причиной серьезного отставания в экономике, крупных недостатков в организаторской и политической работе.

Сегодня можно сказать, что кадрова политика, которую мы проводили за последние годы в соответствии с требованиями ЦК КПСС, имела решающее значение для достижения нынешних успехов в нашем развитии. Однако было бы совершенно неправильно преувеличивать достигнутое в работе с кадрами: если нами и сделано многое, то это отнюдь не означает, что сделано все, что мы намечали. Так что вопрос о руководящих кадрах остается для нас главным и сегодня, по-прежнему стоит остро, и этот пленум — самое яркое тому подтверждение.

Согласно ленинским принципам, процесс коллективного труда лишь тогда протекает успешно, когда он направляется компетентным руководством, сплачивающим коллектив в единый, четко функционирующий механизм.

Говоря образно, руководитель — это мозг коллектива, вырабатывающий, исходя из политики партии, отбрасывая на творческую инициативу масс, ответственные решения, это его душа, влияющая на формирование благоприятного нравственного, морально-психологического климата, в котором с наибольшей эффективностью осуществляются принятые решения.

Руководитель — это деятель, мобилирующий деловую, творческий потенциал коллектива на достижение поставленных партийных целей, личностная, способная увлечь людей выработанной программой и организовать ее проведение в жизнь.

Наконец, руководитель — это идеолог, воспитатель, ответственный за правильную ориентированность коллектива, человек, ставящий высшей своей целью заботу о людях, их духовном расцвете и благополучии.

Эпоха научно-технической революции с необычайной силой выветвила истинное значение личности руководителя. Его интеллект, деловые

бу партийной организации рес уральско за оздоровление морально - психологического климата, общественность ждала убедиться, что на руководящие посты приходят люди честные, неподкупные, глубоко порядочные, что в условиях острой борьбы со всеми негативными явлениями именно они задают тон, именно они озонируют атмосферу нашего общества.

Как мы отмечали выше, такие люди нашлись. Возникшее доверие помогло решать более важные задачи, которые тогда стояли перед нами. Но, надо сказать прямо, что позитивные результаты в сфере экономики и общественно-политической жизни давались нелегко и непросто, целью предельного напряжения сил, порой за счет внутренних личностных резервов, вызванных в жизни социальным оптимизмом, сознанием своей необходимости, восстановлением в правах нравственных категорий порядочности и честности.

На XXV съезде Компартии Грузии мы остро поставили вопрос об укреплении научных основ управления, научных методов организации дела. Анализирова возникшие в прошлом диспропорции между союзным и республиканским уровнями социально-экономического развития, мы не случайно акцентировали внимание на необходимости всемерно повышать интеллектуальный уровень кадров.

Сам характер постановки вопроса свидетельствовал о том, что мы вступили в качестве в него новый период работы с кадрами. Незамысловатым критерием личной честности и порядочности, но нравственные качества руководителя стали выступать в тесной, органической связи с его профессиональными достоинствами, с компетентностью.

В самом деле, можем ли мы считать руководителя нравственным, если он не компетентен по вверенной ему сфере и работает плохо? Не можем, ибо его некомпетентность губительным образом сказывается на результатах дела, а когда страдает дело — неизбежно страдают люди. Компетентность проявляющаяся наиболее полно руководящая не только в деле, но и в сфере межличностных отношений, выступает в условиях современного производства как синоним высокой человечности. И это главное, ибо конечный итог всей нашей работы, ее цель — это человек, его благополучие, духовное и физическое развитие.

Положив в основу принципы высокой нравственности, компетентности, научности, мы добились существенного качественного улучшения состава руководящих кадров. Пользуясь данными статистики, можно попытаться дать обобщенный, коллективный портрет нашего современного руководителя.

Это, как правило, член партии коммунистами являются 93 процента, или 42 тысячи номенклатурных работников всех партийных комитетов республики. Это — человек образованный: 91 процент имеет высшее, незаконченное высшее или среднее специальное образование, более половины из них — специалисты народного хозяйства. Наконец, это довольно молодой человек: каждый третий номенклатурный работник у нас моложе сорока лет, две трети руководящих должностей занимают люди в возрасте до 50 лет. Вместе с тем, около 5 тысяч наших руководителей — это люди старшего поколения, прошедшие большую жизненную школу. Их опыт, знания хорошо сочетаются с задором и энергией молодых.

Разумеется, любые цифровые обобщения, особенно когда имеешь дело с людьми, весьма условны, однако в них прослеживаются определенные закономерности, которые особенно показательны на фоне былого положения дел. Даже по сравнению с 1976 годом число специалистов среди номенклатурных работников возросло на 4 тысячи, в полтора раза больше стало лиц с начальными степенями, в два с половиной раза — получивших партийно-политическое образование, на 24 процента увеличилось число женщин.

Было время, когда лишь беззаветная преданность делу революции, готовность жертвовать во имя ее даже жизнью, играли решающую роль при назначении на командную должность. Но уже в те годы Ленин призвал учиться, показал, что социализм, как результат осознанной творческой масс, немалый без знания, без высокой общей и специальной культуры. На передний план начали выдвигаться большевик-специалисты, т. е. люди, все так же беззаветно преданные революции, но получающие хорошую профессиональную подготовку.

С тех пор мы далеко шагнули вперед, а следовательно, неизмеримо выросли и требования к руководителю. «Современный руководитель», — указывал на XXV съезде партии тов. Л. И. Брежнев — должен органи-

чески соединять в себе партийность с глубокой компетентностью, дисциплинированностью с инициативой и творческим подходом к делу. Вместе с тем на любом участке руководитель обязан учитывать и социально-политические, воспитательные аспекты, быть чутким к людям, к их нуждам и запросам, служить примером в работе и в быту».

Исходя из этого требования, мы взяли твердый курс на демократизацию самого процесса подбора и выдвижения руководителей, чтобы он происходил с учетом мнения трудящихся, первичных партийных организаций. Таким путем мы выдвинули целый ряд товарищей непосредственно с предприятий, из колхозов и совхозов, научных и других учреждений.

В Тбилиси, например, число номенклатурных работников, выдвинутых подобным образом из трудовых коллективов, составляет около 40 процентов.

В большинстве партийных организаций разработаны комплексные планы по дальнейшему совершенствованию процесса подбора, воспитания и расстановки кадров. Значительно возросло количество и повысилась качество специальных пленумов, научно-практических конференций и заседаний бюро горкомов и райкомов партии, посвященных работе с кадрами.

В ЦК установлена твердая практика подробного информирования о деловых и политических качествах работников, рекомендуемых на номенклатурные должности. Характеристики людей основаны на изучении пройденного жизненного пути кандидата, достигнутого им практических результатов, сделанных в его адрес критических замечаний на собраниях, в печати, отзывах о нем партийных организаций, коллективов трудящихся, отдельных авторитетных лиц и т. д. Высказываемые при собеседовании в аппарате ЦК, утверждения в товарищей на бюро или секретариате замечания, рекомендации, пожелания отражаются в личных делах номенклатурных работников. И на этой основе составляется специальный план дальнейшей работы отделов ЦК с ними.

Везде ли у нас так обстоит дело сегодня? Готовясь к пленуму ЦК, мы знакомимся с постановкой работы с номенклатурными кадрами в горкомов и райкомов, министерствах и ведомствах. Приходится с сожалением отметить, что в ряде случаев отсутствует система глубокого изучения качеств людей и расстановки их в соответствии с этими качествами.

Во многих ведомствах в индивидуальной работе с кадрами укоренился сплошной формализм и бюрократизм.

Вот послушайте: «...характеризуется как высококвалифицированный специалист, хороший организатор, принципиальный работник. Требования к себе и подчиненным... Пользуется заслуженным авторитетом и уважением...».

О ком бы это? Представьте, о Мелуа, бывшем генеральном директоре объединения «Самтрест», «квалифицированному и принципиальному работнику» которого сейчас тщательно изучают следственные органы.

А между тем, товарищи, с характеристикой начинается работа с человеком. Это — документ партийный, который должен содержать всесторонне обоснованную, глубокую, принципиальную, объективную и честную оценку того или иного работника.

Наша действительность предоставляет каждому человеку широчайшие возможности для раскрытия своего творческого потенциала. Мы богаты способными людьми, и уже в силу этого, проблема, есть ли у нас кадры для руководящей работы, не существует.

За последние годы мы проверили многих товарищей в деле, поручили им руководить сложными участками, и отсюда, что а большинство оправдало наши надежды, показало себя с самой лучшей стороны, добились успехов в работе. Эти товарищи пользуются в республике заслуженным авторитетом, они стали известными руководителями, народ уважает их. Однако спросим себя: всегда и везде ли работа по подбору и расстановке кадров ведется таким образом, чтобы вовремя заметить и правильно оценить человека, проверить его в деле, создать ему условия, при которых он мог бы показать себя, полностью раскрыть свои способности?

Вопрос этот принципиальный и острый. Ни для кого не секрет, что именно механизм поиска хороших организаторов, людей, обладающих нужными для руководящей работы качествами, не всегда действует достаточно эффективно. Поэтому еще немало ошибок в подборе кадров. Ошибки эти исправляются,

идет процесс самоочищения. Но процесс этот трудный, болезненный.

Достаточно отметить, что за последние 7 лет на Юрийдиско освобождено до трехсот работников номенклатуры (на 100 человек в среднем по республике) — более 250 человек, за нарушение партийной и государственной дисциплины и партийной этики — 48 человек. Среди них были и первые секретари райкомов партии, и председатели исполкомов Советов народных депутатов, и министры, и хозяйственные руководители, которые работали безынициативно, спустя рукава, а порой занимались делами, вызывающими сомнения в их моральной чистоплотности.

Видимо, сегодня придется напомнить некоторые факты, которые приводились на предыдущих наших пленумах и собраниях актива республиканской партийной организации. Необходимость в этом вызвана тем, чтобы еще раз заострить наше внимание на имеющихся просчетах в изучении и оценке качеств людей, пагубных последствиях формализма, бюрократизма и других негативных явлений в кадровой работе.

Бюро ЦК в свое время осудило практику субъективистского подхода Цулукидзе и Ванского райкомов партии, их первых секретарей к решению кадровых вопросов. Однако тт. В. Ш. Курцкая и Д. К. Ахметели не сделали должных выводов, продолжали допускать серьезные отклонения от ленинских норм партийной жизни и принципов руководства. В прошлом году они были освобождены от занимаемых должностей.

Нельзя не назвать также бывших первых секретарей Кабардского, Кабардского, им. 26 комиссаров райкомов партии тт. Г. М. Хуцишвили, Э. Г. Кавказидзе, В. Н. Гелашвили, в председатели Кабардского райисполкома тов. А. Р. Давиташвили, освобожденных за небрежение должного руководства социальными экономическим развитием регионов, серьезные недостатки в работе с кадрами.

Как вы помните, от занимаемой должности были освобождены министр здравоохранения тов. И. Ш. Зедендзе и министр лесной и промышленной тов. Ш. А. Тигридзе, которые своим личным поведением подорвали свой авторитет как руководители и коммунисты.

Бюро ЦК КП Грузии сышло с занимаемой должности и исключило из рядов КПСС заместителя министра здравоохранения, главного санитарного врача республики тов. М. С. Папивоца за развал государственной дисциплины, проявленную беспечность и низкий уровень руководства возглавляемыми службами, что привело к расхищению денежных средств в особо крупных размерах.

Не оправдали наши надежды, доверие к ним и ряд других работников.

Задача наша и состоит именно в том, чтобы не допустить такого положения, при котором руководитель сохраняет свой пост исключительно благодаря старым заслугам, а в настоящее время, делая, как говорится, не тянет. С этим мириться нельзя. Ведь известно, что постоянное обновление кадров — объективная необходимость, диктуемая динамикой нашего развития. В силу этой необходимости надо так работать с кадрами, чтобы постоянно иметь в резерве людей, способных брать на себя решение новых сложных задач.

Резерв кадров. Это вопрос важнейший в работе с кадрами. Это — главное условие того, чтобы работа по подбору кадров была поставлена на научную основу, целенаправленно, последовательно. Под резервом мы понимаем наиболее известную часть наших кадров, о которой знаем, как их в дальнейшем использовать. Поэтому существование резерва означает не что иное, как существование системы работы с ним, планомерное изучение, подготовку, переподготовку кадров, проверку их на практических делах.

На XIII (1974 г.) пленум ЦК Компартии Грузии мы отметили, что в работе с резервом кадров у нас нет системы. Думая, что сегодня мы можем сказать, система складывается, хотя очень медленно. Каковы позитивные сдвиги? Ряд партийных организаций ведет эту работу более планомерно, применяя научные методы. Заметно повысилась и роль аппарата ЦК.

Активно действуют в этом направлении Тбилисский, Потийский, Руставский горно-райкомов и Цхакавский райкомов партии. Саждем, в г. Поти созданы специальные группы резерва на выдвижение и директоры предприятий промышленности, строительства, транспорта, средних школ, руководителями партийных, профсоюзных, комсомольских организаций. В г. Рустави учрежден институт дублеров начальников смен, цехов и главных специалистов, проводящих стажировку на руководящих должностях лиц, включенных в резерв.

Существование резерва — это не самоцель, а социальное-психологическая точка зрения. Когда человек знает, что у него есть запас прочности, он работает лучше, продуктивнее. Чем больше резерв, тем больше и выше требования. В итоге выигрывает наше общее дело.

Говоря об этом одновременно приходится констатировать: во многих партийных организациях работа с резервом ограничивается лишь составлением списков людей, направлением на учебу или на курсы повышения квалификации. Из-за отсутствия полноценного резерва долгое время остаются незамененными канакис номенклатурных работников. Такое можно сказать, например, о Ленинском райкоме партии г. Тбилиси.

Совершенствование всей системы работы по созданию и воспитанию резерва — задача актуальная как для отделов Центрального Комитета, так и для местных партийных, советских, хозяйственных и комсомольских органов, общественных организаций. Очевидно, следует обобщить накопленный опыт, внедрить в практику методические разработки, пропагандировать имеющиеся достижения средствами массовой информации.

Надежным нашим резервом является комсомол. За прошедшие 6—7 лет на партийную, руководящую советскую и хозяйственную работу переведено более тысячи комсомольских работников. Заметно улучшилась практика подготовки, переподготовки комсомольских кадров. Здесь в первую очередь надо подчеркнуть появление на комсомольской карте республики комсомольского городка Борис Дзедладзе.

На днях бюро Центрального Комитета ВЛКСМ приняло решение создать на базе этого городка республиканский Центр по подготовке комсомольских и пионерских кадров.

Обучение в этом Центре должно быть направлено на ряд с высокой политической подготовкой, на развитие таких необходимых для комсомольских вожаков качеств, как деловитость и конкретность, глубокое знание хозяйственной политики партии, основных направлений социально-экономического развития страны и нашей республики.

Это тем более необходимо, что на таких комсомольских вожаков должны равняться равняются сотни тысяч юношей и девушек республики, которые плечом к плечу со своими старшими товарищами, коммунистами, успешно решают практические задачи коммунистического строительства. Самоотверженный труд молодых рабочих, колхозников, специалистов, ученых республики по достижению успеха партии и правды страны и нашей республики.

Позвольте от имени участка пленума, всех коммунистов Грузии, от имени Центрального Комитета КП Грузии, партийной организации республики, республиканского комитета партии, партийных организаций, комсомольских организаций, коммунистов, успешно решают практические задачи коммунистического строительства. Самоотверженный труд молодых рабочих, колхозников, специалистов, ученых республики по достижению успеха партии и правды страны и нашей республики.

Поздравить и напомнить, что орден Ленина на знаменитом комсомольце Грузии — только оценка пройденного пути, но и серьезный шаг на будущее, это выражение уверенности нашей партии, всего советского народа, что комсомол республики поднимет молодежь на пешное завершение десятилетия, что молодые коммунисты, не щадя сил и энергии, будут бороться за достижение новых побед во всех участках хозяйственного и культурного строительства, за нравственную чистоту и коммунистическую идеальность всей нашей молодежи.

Работа по воспитанию руководителей кадров для партийных органов никогда не теряет своей актуальности, нас действует много испытанных форм воспитательной работы. Это и постоянно действующие курсы при ЦК Компартии Грузии, и школы секретарей первичных партийных организаций на местах, и различные семинары, кружки, лекции. В последнее время на нас довольно удачная, на наш взгляд, форма учебы в кабинетах организационно-партийной работы при ЦК КП Грузии, обкомах, многих горкомов и райкомов партии. Дело это новое, и задача заключается в том, чтобы не допустить в нем формализма.

Это особенно касается кабинетов организационно-партийной работы при горкомов и райкомов партии. Ведь именно здесь руководители первичных партийных организаций — секретари, члены бюро комитетов должны обогащать всем тем новым, ярким, что накоплено нами в деле поиска наиболее действенных форм и методов партийного руководства. Секретарь первичной партийной организации, член бюро, проработавший в кабинетах организационно-партийной работы, должен быть уверен в том, что в кабинетах организационно-партийной работы

РАБОТУ С КАДРАМИ — НА УРОВЕНЬ СОВРЕМЕННЫХ ЗАДАЧ

ПРОДОЛЖЕНИЕ.

творчески, с отдачей, естественно, останутся без результата. Сила примера товарища велика.

Мы, конечно, не сомневаемся в личной честности, порядочности первого секретаря Каспского райкома партии тов. В. Р. Квалашвили, однако стиль его работы, скажем прямо, оставляет желать лучшего. Как объяснить, например, ту поспешность и непродуманность, с которой в районе иногда выдвигают недостаточные и проверенные людьми на руководящую работу?

Тов. Квалашвили очень хороший, я бы сказал, — крупный специалист сельского хозяйства, однако как первый секретарь райкома он, к сожалению, формируется медленно. Мы уверены, из этой критики он сделает правильные выводы, усилит работу над собой и добьется ощутимого улучшения стиля и методов работы райкома.

У нас, к великому сожалению, немало людей, в том числе и ответственных работников, которые считают, вот, мол, покривлялись — значит, недоброму ему, значит, собираются снимать с работы.

Тут, однако, налицо смещение акцента: с интересов дела он переносится на «честь мундира». Между тем, когда из критики делаются своевременные и правильные выводы, то это и становится главным аргументом в пользу доброго имени руководителя, не говоря уже о пользе самому делу.

Привычка, адаптация к критике — болезнь. Не надо привыкать к критике. Но необходимо поменьше заботиться о том, как воспримет ее обыватель, и побольше — о том, как на основе правильных выводов реально продвигнуть вперед дело.

Примеч, чем выше ранг руководителя, чем известнее его имя, тем большую силу имеет это требование партии. Сегодня, например, мы с удовлетворением отмечаем определенные перемены в стиле работы Министерства культуры республики. Это симптоматические перемены, товарищи. Вы помните на одном из наших пленумов мы со всей прамотой указали министру культуры тов. О. В. Такташвили, человеку, чей вклад в сокращении советского искусства велик и бесспорен, на недостатки в повседневной, кропотливой работе по руководству министерством. Ни заслуги, ни большой авторитет тов. Такташвили не помешали ему сделать правильные выводы из этой объективной критики. Однако на практике мы нередко сталкиваемся также с фактами, когда критика признается правильной, даются обещания, а критикуемые недостатки продолжают иметь место.

В этой связи можно сказать об уважаемом в нашей республике министре связи тов. В. И. Кобахидзе. В его работе все еще не хватает оперативности, наступательности. Наверное, поэтому работа телефонной сети, особенно Тбилисской городской, почтовой связи по-прежнему вызывает серьезные нарекания. А ведь на эти недостатки мы ему указывали и раньше, в частности, как вы помните, на Тбилисской партийной конференции.

Вместе с тем следует прямо признать также то, что еще довольно широко распространено и другое отношение к критике: назвали не меня, не мое предприятие, не мое ведомство. Это тоже в корне ошибочная позиция. Каждый должен посмотреть, а не происходит ли то, за что подвергся критике сосед, и у меня?

Критичность и самокритичность не только признаки, но и условия здорового духа в коллективе, организации, в обществе, наконец. Они будут и в дальнейшем определять у нас процесс самооздоровления, самоочищения, без которых неминуемо все наше движение вперед. Поэтому мы воспитываем и будем воспитывать в наших руководящих кадрах истинно партийное, деловое и принципиальное отношение к критике.

Хочу сказать несколько слов о наших министрах, других наших крупных хозяйственников. Это, как правило, руководители крупного масштаба, командиры целых отраслей народного хозяйства, где трудятся десятки тысяч людей и производится продукция на несколько миллиардов рублей. Каким же должен быть руководитель такого ранга?

Главное, что хотелось бы подчеркнуть в нем, это — умение сочетать высокую ответственность не только за результаты производственной деятельности министерства, объединения, предприятия, колхоза, совхоза, но, и в меньшей мере, и за морально-политическое состояние его коллектива, т. е. умение быть и командиром производства, и воспитателем масс, и хозяйственником большого масштаба, и крупным политическим бойцом.

Одна из наиболее замечательных черт истинной пар-

тийности — это скромность. Руководителю необходимо всегда быть скромным, решительно бороться с проявлениями кичливости, зазнайства, не позволяя себе заниматься самокритикой, уметь критически относиться к самому себе, видеть и исправлять свои недостатки и ошибки.

Говоря о качествах руководителя, не могу не привести в пример секретаря парткома Кутаисского автомобильного завода тов. С. А. Куртавидзе. Свой жизненный путь он начал слесарем, позже его выдвинули на комсомольскую работу, затем — на партийную. Товарища Куртавидзе знают в лицо на каждом заводском участке, с его именем одинаково считаются и рабочий, и директор завода. И еще одна замечательная черта в характере этого партийного вождя: сочетание удивительной человеческой скромности с глубиной партийной принципиальностью, то есть то самое нравственное качество, которое республиканская партийная организация неумолимо воспитывает в каждом товарище, кому доверено отвечать за судьбы людей.

К сожалению, есть у нас еще товарищи, которые страдают излишней самонадеянностью, кичливостью, самолюбием, забывая о мудрых ленинских словах о том, что «нет ничего пошлее самодовольного оптимизма». У таких руководителей, как правило, нет глубокого, вдумчивого подхода, ответственного отношения к делу, стремления сделать все как можно лучше, как можно полнее. В основном у них все рассчитано на внешний эффект, на показуху. И старания их в конечном счете сводятся к желанию вылить себя, показать, что вот, мол, мы и сами с усами, а суть дела, интересы дела, конечные результаты их мало волнуют. Таким руководителям не лишне напомнить, что вся наша работа (подчеркиваю, вся!) строится на принципах коллективизма и коллективизма, а что касается «ячества», то партия всегда осуждала его, зная, что оно ни к чему хорошему не приводит.

Тут же надо сказать, что не перевелись у нас еще болтуны, которые не прочь прихвастнуть, подчеркнуть свою роль, свое большое участие в каком-либо деле или решении важного вопроса, хотя участие это иной раз совсем незначительное, а то его и вовсе нет. Хочется напомнить таким товарищам, что недостаток скромности, как в народе говорят, есть недостаток ума, а скромность увеличивает достоинство человека. Я имею в виду истинную скромность, а не ложную.

Если руководитель чуток и внимателен к людям, прислушивается к их мнению, советуется с ними, если он скромен, справедлив и объективен, правильно воспринимает критику, то ему легко в работе придерживаться таких черт ленинского стиля, как демократизм в формах и методах руководства, развитие инициативы масс, забота о людях.

Необходимо подчеркнуть, что подлинная забота о человеке проявляется лишь в том случае, когда совершаются ради него действия, совпадающие с интересами общества. Закон жизни общества развитого социализма — «забота всех о благе каждого и забота каждого о благе всех». В связи с этим хочется сказать несколько слов о наших профсоюзных кадрах, точнее — об одном из типичных их представителей — председателе объединенного комитета профсоюза тбилисского производственного объединения «Электрозостройтедь» тов. Р. Т. Зарелуа. Все вы хорошо знаете этот многотысячный, многонациональный коллектив — один из передовых отрядов рабочего класса республики. В его достижениях в выполнении заданий десятой пятилетки — большой вклад профсоюзной организации, проявляющей повседневную заботу о рабочем классе, его нуждах и запросах. Особо следует сказать о бойцовских качествах председателя комитета профсоюза. Небезынтересно отметить, что здесь даже имел место такой случай, когда, защищая интересы рабочих профсоюз пошел на конфликт с администрацией с последующим разбирательством дела в народном суде, где комитет профсоюза оказался совершенно прав. Или возьмем случай, когда заводу пришлось распорядиться с одним из начальников цехов, который несправедливо относился к рабочим. Такой принципиальности, когда речь идет об отстаивании интересов рабочего человека, можно позавидовать, и ее следует поощрять.

Комитет профсоюза проявляет постоянную заботу об охране труда и соблюдении техники безопасности, улучшении жилищно-бытовых условий рабочих. И что важно, вопросы удовлетворения насущных нужд трудящихся решаются здесь не путем постановки вопросов в вышестоящих органах, а непосредственно на местах своими силами и возможностями.

Здесь, видимо, кстати будет отметить, что в последнее время значительно улучшилась своя работу профсоюзные организации республики, отраслевые комитеты профсоюзов. Совпроф стал более предметно и целенаправленно выныкать в суть явлений, активнее решать вопросы, связанные с охраной труда, социальными, бытовыми и культурными запросами. Задача теперь состоит в том, чтобы закрепить и развить эти позитивные тенденции. Ведь если говорить откровенно, пока еще далеко не все звенья полностью используют имеющиеся для совершенствования профсоюзной работы возможности, встречаются тут и фанты формализма, бездушия, которые надо решительно искоренять.

Забота о людях, доверие к кадрам должны сочетаться в руководителе с его высокой требовательностью, дисциплиной, хорошо налаженным контролем. Эти качества необходимы, чтобы правильно разделить функции, не подменять другие органы, установить строгую персональную ответственность за порученное дело, хорошо организовать работу коллектива.

В этой связи хотелось бы заострить внимание на необходимости улучшения стиля партийного руководства работниками советских и хозяйственных органов, общественных организаций. Партийное руководство — главным образом руководство политическое. Это означает умение поставить перед каждым государственным и общественным органом ясную цель, четкие ориентиры, указать основные направления формы и методы работы, исходя из места, роли и особенностей каждой организации.

Но партийное руководство, товарищи, — руководство и организационное. Оно осуществляется посредством подбора, расстановки и воспитания кадров, работающих в государственных и общественных организациях, различных форм партийного контроля и проверки их практической деятельности. Анализ работы бюро Цителдзорского, Тетрицарского райкомов партии показывает, что нередко принимают чуждые хозяйственным решения, без определения политической линии, роли партийных организаций в решении этих вопросов. Видимо, не случайно, что от таких решений экономические показатели этих районов не улучшаются, а хозяйственные органы свои функции выполняют плохо. Подмена всегда ведет к безличности, безответственности.

Надо научиться различать подлинную и мнимую деловитость, всемерно повышать личную ответственность кадров, требовать самостоятельного, подкрепляемого, самостоятельного решения вопросов на доверенном участке, не дожидаясь указаний сверху.

Деловитость руководителя, правильные методы руководства коллективом всегда приводят к достижению значительных успехов.

Вот пример, пример Руставского завода металлоконструкций. В позапрошлом году сюда был направлен директор тов. Д. Д. Кублашвили — ответственный работник аппарата ЦК. Об этом мы говорили и раньше. Однако, если тогда все же были сомнения — справится ли, то сегодня можно смело сказать, что он оправдал оказанное доверие.

Завод, который в течение многих лет концентрировал в себе комплекс негативных явлений, за какие-то два года в корне изменил свое лицо. Исчезло само понятие невыполнения государственного плана. В текущем году коллектив признан победителем в социальном соревновании среди предприятий системы Министерства монтажных и специальных строительных работ СССР.

Партийность, глубокое знание своего дела, способность решать наиболее эффективные решения, забота о росте кадров, умение сочетать разумный риск с высокой ответственностью, работать без оплотов, достигая деловых успехов, близость к людям, и их каждодневным запросам позволили т. Кублашвили за короткий срок заслужить признание и высокий авторитет руководителя. Такое же можно сказать о многих других товарищах, в том числе, к примеру, тов. Ш. М. Орджоникидзе, возглавляющем управление «Грузгидроавиациондор», — инициативном, творческом, знающем дело, хорошем организаторе.

Хорошими руководителями не рождаются, это убеждение. Тем более не рождаются руководителями универсального, так сказать, плана. Даже богатый опыт работы в одной, определенной области не может быть для руководителя гарантией от извечной растерянности, а то и определенных неудач на новом, более сложном участке.

Мы постоянно выдвигаем оправданных доверием партийных, комсомольских, хозяйственных работников на более ответственные посты. Так, министром сельского хозяйства

был выдвинут бывший первый секретарь Гурджаанского райкома партии тов. Ш. М. Эиашвили, министром лесной и деревообрабатывающей промышленности — ответственный работник ЦК КП Грузии тов. Т. Я. Ученушвили, председателем Госкомиздата — бывший директор издательства «Сабхота Сакартвело» тов. Э. С. Маградзе и многие другие. Выдвижение этих товарищей совершенно правильно. На прежней работе они проявили себя с хорошей стороны, добились известных успехов. Однако сейчас перед ними стали другие задачи. Приходится работать с новым коллективом, новыми людьми. На новой работе в определенной степени нужны и новые качества в связи с изменением и масштабом, и характером их деятельности. Ведь с назначением человека на новую работу, с выдвижением его начинается новый этап его работы с ним. Этот этап может оказаться и более сложным. Пагубно для новых людей, если они свое выдвижение не будут рассматривать как определенный аванс, не возьмутся со всей ответственностью за работу над собой, перестанут советоваться с более опытными товарищами, возомнят себя сразу же лучшими знатоками дела, будут перенимать свои силы. И наоборот, они только выиграют, будут расти в своем новом качестве, если с большим усердием станут работать над собой, учиться искусству крупномасштабного управления. Конечно, у новых товарищей есть трудности, есть и ошибки. И мы поступили бы не правильно, не указав им на это. Их рост как руководителей — общая наша задача, и она успешно может быть решена в том случае, если новые кадры сами проявят в этом большую заинтересованность. Умение заметить малое, но доброе зерно в действиях начинающего руководителя, поощрить его дальнейшее развитие, опираться на позитивное, — это такт, столь нужный вообще, и вдвойне важный в нашей работе с новыми кадрами. В форме ли своевременной и обязательной конструктивной критики, в форме ли предметной помощи и совета, а еще вернее — во всем многообразии этих форм, такая работа должна создать у начинающего руководителя твердую убежденность в том, что в его конечном успехе заинтересован не он один, а вся организация, все его товарищи и коллеги. Мы убеждены — чувство личной ответственности, жажда работать от этого только возрастает.

Любое новое дело важно хорошо начать. За последнее время первыми секретарями райкомов и председателями райисполкомов было избрано немало молодых, но хорошо зарекомендовавших себя на прежней работе людей. И наши молодые руководители должны помнить, что в новых кадрах у нас новые, я бы сказал, более усложненные требования. Мы, конечно, рады, что товарищи, о которых идет речь, с самого начала показали себя активными, энергичными, целеустремленными руководителями. Вот почему есть основания надеяться, что в городах Цхинвали и Гори, в Зестафонском, Онском, Цагерском, Ванском, Цалкском, Хулойском, Цуджидзевском, Кабегском и многих других районах дела пойдут по-настоящему хорошо.

Для новых работников, для молодых товарищей очень важно знать, как работать, как решать задачи, как решать люди, опытные, на плечах у которых огромный стаж. Большая жизненная забывчивость не следует забывать, что наша работа на тех участках, куда нас посылает партия, служит примером для молодых поколений, они во многом стараются быть похожими на нас, подражать нам. И с этих позиций мы не можем не укрепить руководство Министерством торговли и лично министром тов. М. А. Мегрелишвили, человека, который прошел большую школу партийной, комсомольской и государственной работы, человека, известного в республике. Выдвигая его на пост министра торговли, мы вполне были вправе ждать от него более зрелого, более принципиального и последовательного подхода к решению задач, которые поставлены перед ним в системе торговли. К сожалению, процесс оздоровления климата в торговле, — конечно, не только по его вине — протекает медленно, не скрином, что вызывает озабоченность нашего актива. Центрального Комитета, всех трудящихся.

В недавнем прошлом ЦК вместе с городским комитетом партии обвинул руководство Тбилисского райкома партии, тов. О. Г. Тенишвили — председателя Махарадзевского райисполкома, тов. Р. Г. Урджумашвили — первый секретарь Кварельского райкома, тов. С. Д. Инашвили — первый секретарь Хельвачаурского райкома. У этих районов — хорошие экономические показатели, в чем большая заслуга названных товарищей. Но этим дело исчерпываться не должно.

В наших условиях притупление бдительности, нежелание или неумение руководителя работника вести наступательную на негативные явления политику, может быть рассмотрено как отступление от установок изложенных в постановлении ЦК КПСС по Грузинской парторганизации.

Особо следует остановиться на борьбе с бюрократизмом. Это вопрос серьезный, ведь за внешними проявлениями бюрократизма часто скрываются такие социально опасные деяния, как использование служебного положения в личных, семейно-имущественных интересах.

Многие из примеров, приведенных выше, факты взяточничества, бездушного отношения к нуждам людей и многое другое, являются частью свидетельства того, что бюрократизм и формализм в работе наших организаций, в том числе и партийных, далеко еще не изжит. Особенно в этой связи следует сказать, что наиболее чувствительны для народа бюрократические проявления в деятельности некоторых административных органов, различных подразделений местных советских органов, в сфере обслуживания населения, в медицинских учреждениях, в нотариальных конторах и т. д. т. е. в тех учреждениях, работа которых связана с удовлетворением повседневных нужд и запросов большого количества людей. К этим организациям, к совершенствованию стиля их работы необходимо особое внимание со стороны партийных органов.

Ничем иным, как проявлениями бюрократизма, невнимательного и бездушного отношения к людям можно объяснить и тенденцию роста числа повторных заявлений трудящихся, поступающих в различные местные и республиканские органы. Seriously упрека в этом отношении заслуживает стиль работы с заявляющими трудящимися в Тетрицарском, Хашурском, Цхинвальском и некоторых других районах.

Хотелось бы еще раз напомнить нашим руководителям кадрам, каждому, кому партия доверила высший пост: не следует выискивать, что деятельность их постоянно находится в поле зрения людей, что любой промах и стиль и методов работы и личное поведение не остаются незамеченными и отражаются на их авторитете в массах.

Работа руководителя, протекающая в постоянном общении с людьми, должна быть образцом высокой личной культуры труда. Руководитель должен уметь охватывать главные проблемы, входящие в круг его обязанностей, четко решать самые различные вопросы, иметь по ним свое мнение, принципиально, но без амбициозности отстаивать его.

Бюрократический стиль работы, т. е. стремление брать на себя ответственность, не искать новых и смелых решений, прикрываться во всех случаях инструкциями, приказами, распоряжениями сверху, не видеть за бумагой человека, во многом переключается с карьеризмом, ибо он насаждается людьми, которые работают лишь о собственном благополучии, об улучшении своего личного положения, хотя внешне они могут искусно выступать под маской бескорыстия, преданности общему делу.

Некоторые карьеристы ловко приспособляются к обстановке, попадают, как говорится, «в струю» с тем, что бы заглянуть определенное кресло.

Важно уметь разграничивать карьеризм от естественного стремления проявить себя с лучшей стороны, за службу повышение по службе. Стремление такое надо поощрять, но строго соразмерять его со способностями, с качествами — деловыми и нравственными и — каждого работника.

Принести на своем месте максимум пользы, показывать образцовое отношение к делу, быть хорошим, незаурядным руководителем — это не заслуга, а первейший долг коммуниста, подлинного советского патриота, патриота не на словах, а на деле.

Мы не ставили себе целью сегодня перечислить всех тех руководящих товарищей — секретарей партийных комитетов, председателей исполкомов, министров, руководителей ведомств, директоров предприятий, совхозов, управлений, всех тех, которые успешно работают. Таких людей у нас очень много. Большинство присутствует здесь, в этом зале. Если сказать коротко, лучшей оценкой их большого труда являются шесть знамен ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ, врученных нашей республике за последние годы. Эти люди — действительно золотой фонд нашей партийной организации. Позвольте мне выразить всем от имени бюро ЦК большую благодарность за то, что народ им верит и идет за ними и добивается своим поистине героическим трудом замечательных успехов в коммунистическом строительстве. Выполняет

свой патриотический и интернациональный долг перед нашей социалистической Родиной.

Есть необходимость совершенствования стиля и методов работы и центральных руководящих органов республики — Президиума Верховного Совета, Совета Министров, бюро и секретариата ЦК.

Как вы помните, на XXV съезде Компартии Грузии была подчеркнута критическому анализу деятельности Президиума Верховного Совета республики, в частности, отмечалось, что Президиум не всегда глубоко и последовательно решал входящие в его компетенцию вопросы, что в этом органе утвердился такой стиль работы, который никак нельзя назвать весьма напряженным.

Мы сегодня можем и, наверное, должны сказать о том, что за истекший период в деятельности Президиума Верховного Совета республики произошли хорошие перемены. Сейчас на более высоком уровне проходит подготовка и проводится сессия Верховного Совета: обсуждение на них актуальных вопросов государственного и общественного значения носит деловой, конструктивный характер. В поле деятельности Президиума находятся многие важные вопросы, связанные с усовершенствованием существующего законодательства, охраной окружающей среды, социально-экономическим развитием регионов и т. д. Намного оживилась работа постоянных комиссий, возросло их влияние на укрепление государственной, бюджетной, плановой, финансовой дисциплины, улучшение контроля и проверки исполнения.

Особо следует подчеркнуть, что в этих переменах мы зримо ощущаем то благотворное влияние, которое оказало на деятельность советских органов нашей страны избрание Генерального секретаря ЦК КПСС товарища Леонида Ильича Брежнева Председателем Президиума Верховного Совета СССР.

Видно, Президиуму Верховного Совета республики и дальше следует совершенствовать свою работу. На наш взгляд, больше внимания необходимо уделять дальнейшей активизации всей многогранной деятельности местных Советов народных депутатов в соответствии с требованиями новых законов о Советах, настойчиво добиваться, чтобы они повышали роль Советов народных депутатов в хозяйственном строительстве, глубже и конкретнее занимались вопросами социально-экономического развития регионов, усиления связей с широкими массами трудящихся, удовлетворения повседневных нужд и нужд людей, выполнения наказы избирателей. Ведь всем нам хорошо известно, что в местных Советах народных депутатов, в их исполнительных комитетах накопилось множество вопросов, требующих безотлагательного решения и четких ответов.

Президиуму Верховного Совета Грузинской ССР, видимо, следует иметь долгосрочную программу, охватывающую все стороны организационной и массовой работы Советов народных депутатов, в которой должны быть отражены установки и указания товарища Л. И. Брежнева.

На XXV съезде Компартии Грузии подвергся критике и стиль работы правительства республики за медлительность в выполнении заданий ЦК, недостаточно комплексное и глубокое проникновение в суть решаемых вопросов. Подчеркивалось и то, что в практике работы исполнительных органов мало чувствуется творческое отношение к делу, но зато много формализма и казенщины.

В деятельности Совета Министров республики произошли серьезные позитивные перемены, заметно повысилась его роль в практическом решении многих важнейших вопросов хозяйственного и культурного строительства.

Совет Министров более активно влияет на формирование как годовых, так и пятилетних планов экономического и социального развития. При этом нацеливает советские и хозяйственные органы на взятие напряженных планов. Отсюда, что Совет Министров повисил также требовательность за выполнение плановых заданий. Со знанием дела и оперативно стали решаться в правительстве республики наиболее сложные материально-технические вопросы, использования топливно-энергетических ресурсов и другие. Совет Министров налазил тесные деловые контакты с союзными министерствами и ведомствами.

Однако, как известно процессы управления все усложняются, хозяйственным механизмом постоянно требуют своего совершенствования, повышения оперативности и гибкости принимаемых решений, их обоснованности. И в этом большая роль принадлежит нашим правительственным органам.

Здесь, наверное, будет уместно высказать и некоторые общие пожелания в адрес органов народного контроля республики, где в целом сосредоточены опытные честные кадры, с хорошими бойцовскими качествами. Хотелось бы пожелать, чтобы больше внимания они уделяли предпринимательской, филантропической работе, активнее координировали деятельность других контрольных органов, посетили бы в каждом дозоре народа высокие бойцовские качества.

Что означают эти качества?

Это прежде всего умение во всем и везде страстно и убедительно отстаивать историческую правоту политики нашей партии, умение во всем и везде добиваться ее безусловного выполнения без всяких компромиссов, умение смело идти навстречу трудностям. Ибо все решает то, на какую часту весов ложатся наши знания, опыт, профессиональная компетентность. Ведь бывалые работники, опираясь на позитивное, — это такт, столь нужный вообще, и вдвойне важный в нашей работе с новыми кадрами. В форме ли своевременной и обязательной конструктивной критики, в форме ли предметной помощи и совета, а еще вернее — во всем многообразии этих форм, такая работа должна создать у начинающего руководителя твердую убежденность в том, что в его конечном успехе заинтересован не он один, а вся организация, все его товарищи и коллеги. Мы убеждены — чувство личной ответственности, жажда работать от этого только возрастает.

Любое новое дело важно хорошо начать. За последнее время первыми секретарями райкомов и председателями райисполкомов было избрано немало молодых, но хорошо зарекомендовавших себя на прежней работе людей. И наши молодые руководители должны помнить, что в новых кадрах у нас новые, я бы сказал, более усложненные требования. Мы, конечно, рады, что товарищи, о которых идет речь, с самого начала показали себя активными, энергичными, целеустремленными руководителями. Вот почему есть основания надеяться, что в городах Цхинвали и Гори, в Зестафонском, Онском, Цагерском, Ванском, Цалкском, Хулойском, Цуджидзевском, Кабегском и многих других районах дела пойдут по-настоящему хорошо.

Для новых работников, для молодых товарищей очень важно знать, как работать, как решать задачи, как решать люди, опытные, на плечах у которых огромный стаж. Большая жизненная забывчивость не следует забывать, что наша работа на тех участках, куда нас посылает партия, служит примером для молодых поколений, они во многом стараются быть похожими на нас, подражать нам. И с этих позиций мы не можем не укрепить руководство Министерством торговли и лично министром тов. М. А. Мегрелишвили, человека, который прошел большую школу партийной, комсомольской и государственной работы, человека, известного в республике. Выдвигая его на пост министра торговли, мы вполне были вправе ждать от него более зрелого, более принципиального и последовательного подхода к решению задач, которые поставлены перед ним в системе торговли. К сожалению, процесс оздоровления климата в торговле, — конечно, не только по его вине — протекает медленно, не скрином, что вызывает озабоченность нашего актива. Центрального Комитета, всех трудящихся.

В недавнем прошлом ЦК вместе с городским комитетом партии обвинул руководство Тбилисского райкома партии, тов. О. Г. Тенишвили — председателя Махарадзевского райисполкома, тов. Р. Г. Урджумашвили — первый секретарь Кварельского райкома, тов. С. Д. Инашвили — первый секретарь Хельвачаурского райкома. У этих районов — хорошие экономические показатели, в чем большая заслуга названных товарищей. Но этим дело исчерпываться не должно.

В наших условиях притупление бдительности, нежелание или неумение руководителя работника вести наступательную на негативные явления политику, может быть рассмотрено как отступление от установок изложенных в постановлении ЦК КПСС по Грузинской парторганизации.

Особо следует остановиться на борьбе с бюрократизмом. Это вопрос серьезный, ведь за внешними проявлениями бюрократизма часто скрываются такие социально опасные деяния, как использование служебного положения в личных, семейно-имущественных интересах.

Многие из примеров, приведенных выше, факты взяточничества, бездушного отношения к нуждам людей и многое другое, являются частью свидетельства того, что бюрократизм и формализм в работе наших организаций, в том числе и партийных, далеко еще не изжит. Особенно в этой связи следует сказать, что наиболее чувствительны для народа бюрократические проявления в деятельности некоторых административных органов, различных подразделений местных советских органов, в сфере обслуживания населения, в медицинских учреждениях, в нотариальных конторах и т. д. т. е. в тех учреждениях, работа которых связана с удовлетворением повседневных нужд и запросов большого количества людей. К этим организациям, к совершенствованию стиля их работы необходимо особое внимание со стороны партийных органов.

Ничем иным, как проявлениями бюрократизма, невнимательного и бездушного отношения к людям можно объяснить и тенденцию роста числа повторных заявлений трудящихся, поступающих в различные местные и республиканские органы. Seriously упрека в этом отношении заслуживает стиль работы с заявляющими трудящимися в Тетрицарском, Хашурском, Цхинвальском и некоторых других районах.

Хотелось бы еще раз напомнить нашим руководителям кадрам, каждому, кому партия доверила высший пост: не следует выискивать, что деятельность их постоянно находится в поле зрения людей, что любой промах и стиль и методов работы и личное поведение не остаются незамеченными и отражаются на их авторитете в массах.

Работа руководителя, протекающая в постоянном общении с людьми, должна быть образцом высокой личной культуры труда. Руководитель должен уметь охватывать главные проблемы, входящие в круг его обязанностей, четко решать самые различные вопросы, иметь по ним свое мнение, принципиально, но без амбициозности отстаивать его.

Бюрократический стиль работы, т. е. стремление брать на себя ответственность, не искать новых и смелых решений, прикрываться во всех случаях инструкциями, приказами, распоряжениями сверху, не видеть за бумагой человека, во многом переключается с карьеризмом, ибо он насаждается людьми, которые работают лишь о собственном благополучии, об улучшении своего личного положения, хотя внешне они могут искусно выступать под маской бескорыстия, преданности общему делу.

Некоторые карьеристы ловко приспособляются к обстановке, попадают, как говорится, «в струю» с тем, что бы заглянуть определенное кресло.

Важно уметь разграничивать карьеризм от естественного стремления проявить себя с лучшей стороны, за службу повышение по службе. Стремление такое надо поощрять, но строго соразмерять его со способностями, с качествами — деловыми и нравственными и — каждого работника.

Принести на своем месте максимум пользы, показывать образцовое отношение к делу, быть хорошим, незаурядным руководителем — это не заслуга, а первейший долг коммуниста, подлинного советского патриота, патриота не на словах, а на деле.

Мы не ставили себе целью сегодня перечислить всех тех руководящих товарищей — секретарей партийных комитетов, председателей исполкомов, министров, руководителей ведомств, директоров предприятий, совхозов, управлений, всех тех, которые успешно работают. Таких людей у нас очень много. Большинство присутствует здесь, в этом зале. Если сказать коротко, лучшей оценкой их большого труда являются шесть знамен ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ, врученных нашей республике за последние годы. Эти люди — действительно золотой фонд нашей партийной организации. Позвольте мне выразить всем от имени бюро ЦК большую благодарность за то, что народ им верит и идет за ними и добивается своим поистине героическим трудом замечательных успехов в коммунистическом строительстве. Выполняет

свой патриотический и интернациональный долг перед нашей социалистической Родиной.

Есть необходимость совершенствования стиля и методов работы и центральных руководящих органов республики — Президиума Верховного Совета, Совета Министров, бюро и секретариата ЦК.

Как вы помните, на XXV съезде Компартии Грузии была подчеркнута критическому анализу деятельности Президиума Верховного Совета республики, в частности, отмечалось, что Президиум не всегда глубоко и последовательно решал входящие в его компетенцию вопросы, что в этом органе утвердился такой стиль работы, который никак нельзя назвать весьма напряженным.

Мы сегодня можем и, наверное, должны сказать о том, что за истекший период в деятельности Президиума Верховного Совета республики произошли хорошие перемены. Сейчас на более высоком уровне проходит подготовка и проводится сессия Верховного Совета: обсуждение на них актуальных вопросов государственного и общественного значения носит деловой, конструктивный характер. В поле деятельности Президиума находятся многие важные вопросы, связанные с усовершенствованием существующего законодательства, охраной окружающей среды, социально-экономическим развитием регионов и т. д. Намного оживилась работа постоянных комиссий, возросло их влияние на укрепление государственной, бюджетной, плановой, финансовой дисциплины, улучшение контроля и проверки исполнения.

Особо следует подчеркнуть, что в этих переменах мы зримо ощущаем то благотворное влияние, которое оказало на деятельность советских органов нашей страны избрание Генерального секретаря ЦК КПСС товарища Леонида Ильича Брежнева Председателем Президиума Верховного Совета СССР.

Видно, Президиуму Верховного Совета республики и дальше следует совершенствовать свою работу. На наш взгляд, больше внимания необходимо уделять дальнейшей активизации всей многогранной деятельности местных Советов народных депутатов в соответствии с требованиями новых законов о Советах, настойчиво добиваться, чтобы они повышали роль Советов народных депутатов в хозяйственном строительстве, глубже и конкретнее занимались вопросами социально-экономического развития регионов, усиления связей с широкими массами трудящихся, удовлетворения повседневных нужд и нужд людей, выполнения наказы избирателей. Ведь всем нам хорошо известно, что в местных Советах народных депутатов, в их исполнительных комитетах накопилось множество вопросов, требующих безотлагательного решения и четких ответов.

Президиуму Верховного Совета Грузинской ССР, видимо, следует иметь долгосрочную программу, охватывающую все стороны организационной и массовой работы Советов народных депутатов, в которой должны быть отражены установки и указания товарища Л. И. Брежнева.

На XXV съезде Компартии Грузии подвергся критике и стиль работы правительства республики за медлительность в выполнении заданий ЦК, недостаточно комплексное и глубокое проникновение в суть решаемых вопросов. Подчеркивалось и то, что в практике работы исполнительных органов мало чувствуется творческое отношение к делу, но зато много формализма и казенщины.

В деятельности Совета Министров республики произошли серьезные позитивные перемены, заметно повысилась его роль в практическом решении многих важнейших вопросов хозяйственного и культурного строительства.

Совет Министров более активно влияет на формирование как годовых, так и пятилетних планов экономического и социального развития. При этом нацеливает советские и хозяйственные органы на взятие напряженных планов. Отсюда, что Совет Министров повисил также требовательность за выполнение плановых заданий. Со знанием дела и оперативно стали решаться в правительстве республики наиболее сложные материально-технические вопросы, использования топливно-энергетических ресурсов и другие. Совет Министров налазил тесные деловые контакты с союзными министерствами и ведомствами.

Однако, как известно процессы управления все усложняются, хозяйственным механизмом постоянно требуют своего совершенствования, повышения оперативности и гибкости принимаемых решений, их обоснованности. И в этом большая роль принадлежит нашим правительственным органам.

Здесь, наверное, будет уместно высказать и некоторые общие пожелания в адрес органов народного контроля республики, где в целом сосредоточены опытные честные кадры, с хорошими бойцовскими качествами. Хотелось бы пожелать, чтобы больше внимания они уделяли предпринимательской, филантропической работе, активнее координировали деятельность других контрольных органов, посетили бы в каждом дозоре народа высокие бойцовские качества.

Что означают эти качества?

Это прежде всего умение во всем и везде страстно и убедительно отстаивать историческую правоту политики нашей партии, умение во всем и везде добиваться ее безусловного выполнения без всяких компромиссов, умение смело идти навстречу трудностям. Ибо все решает то, на какую часту весов ложатся наши знания, опыт, профессиональная компетентность. Ведь бывалые работники, опираясь на позитивное, — это такт, столь нужный вообще, и вдвойне важный в нашей работе с новыми кадрами. В форме ли своевременной и обязательной конструктивной критики, в форме ли предметной помощи и совета, а еще вернее — во всем многообразии этих форм, такая работа должна создать у начинающего руководителя твердую убежденность в том, что в его конечном успехе заинтересован не он один, а вся организация, все его товарищи и коллеги. Мы убеждены — чувство личной ответственности, жажда работать от этого только возрастает.

Любое новое дело важно хорошо начать. За последнее время первыми секретарями райкомов и председателями райисполкомов было избрано немало молодых, но хорошо зарекомендовавших себя на прежней работе людей. И наши молодые руководители должны помнить, что в новых кадрах у нас новые, я бы сказал, более усложненные требования. Мы, конечно, рады, что товарищи, о которых идет речь, с самого начала показали себя активными, энергичными, целеустремленными руководителями. Вот почему есть основания надеяться, что в городах Цхинвали и Гори, в Зестафонском, Онском, Цагерском, Ванском, Цалкском, Хулойском, Цуджидзевском, Кабегском и многих других районах дела пойдут по-настоящему хорошо.

Для новых работников, для молодых товарищей очень важно знать, как работать, как решать задачи, как решать люди, опытные, на плечах у которых огромный стаж. Большая жизненная забывчивость не следует забывать, что наша работа на тех участках, куда нас посылает партия, служит примером для молодых поколений, они во многом стараются быть похожими на нас, подражать нам. И с этих позиций мы не можем не укрепить руководство Министерством торговли и лично министром тов. М. А. Мегрелишвили, человека, который прошел большую школу партийной, комсомольской и государственной работы, человека, известного в республике. Выдвигая его на пост министра торговли, мы вполне были вправе ждать от него более зрелого, более принципиального и последовательного подхода к решению задач, которые поставлены перед ним в системе торговли. К сожалению, процесс оздоровления климата в торговле, — конечно, не только по его вине — протекает медленно, не скрином, что вызывает озабоченность нашего актива. Центрального Комитета, всех трудящихся.

В недавнем прошлом ЦК вместе с городским комитетом партии обвинул руководство Тбилисского райкома партии, тов. О. Г. Тенишвили — председателя Махарадзевского райисполкома, тов. Р. Г. Урджумашвили — первый секретарь Кварельского райкома, тов. С. Д. Инашвили — первый секретарь Хельвачаурского райкома. У этих районов — хорошие экономические показатели, в чем большая заслуга названных товарищей. Но этим дело исчерпываться не должно.

В наших условиях притупление бдительности, нежелание или неумение руководителя работника вести наступательную на негативные явления политику, может быть рассмотрено как отступление от установок изложенных в постановлении ЦК КПСС по Грузинской парторганизации.

Особо следует остановиться на борьбе с бюрократизмом. Это вопрос серьезный, ведь за внешними проявлениями бюрократизма часто скрываются такие социально опасные деяния, как использование служебного положения в личных, семейно-имущественных интересах.

Многие из примеров, приведенных выше, факты взяточничества, бездушного отношения к нуждам людей и многое другое, являются частью свидетельства того, что бюрократизм и формализм в работе наших организаций, в том числе и партийных, далеко еще не изжит. Особенно в этой связи следует сказать, что наиболее чувствительны для народа бюрократические проявления в деятельности некоторых административных органов, различных подразделений местных советских органов, в сфере обслуживания населения, в медицинских учреждениях, в нотариальных конторах и т. д. т. е. в тех учреждениях, работа которых связана с удовлетворением повседневных нужд и запросов большого количества людей. К этим организациям, к совершенствованию стиля их работы необходимо особое внимание со стороны партийных органов.

Ничем иным, как проявлениями бюрократизма, невнимательного и бездушного отношения к людям можно объяснить и тенденцию роста числа повторных заявлений трудящихся, поступающих в различные местные и республиканские органы. Seriously упрека в этом отношении заслуживает стиль работы с заявляющими трудящимися в Тетрицарском, Хашурском, Цхинвальском и некоторых других районах.

Хотелось бы еще раз напомнить нашим руководителям кадрам, каждому, кому партия доверила высший пост: не следует выискивать, что деятельность их постоянно находится в поле зрения людей, что любой промах и стиль и методов работы и личное поведение не остаются незамеченными и отражаются на их авторитете в массах.

Работа руководителя, протекающая в постоянном общении с людьми, должна быть образцом высокой личной культуры труда. Руководитель должен уметь охватывать главные проблемы, входящие в круг его обязанностей, четко решать самые различные вопросы, иметь по ним свое мнение, принципиально, но без амбициозности отстаивать его.

Бюрократический стиль работы, т. е. стремление брать на себя ответственность, не искать новых и смелых решений, прикрываться во всех случаях инструкциями, приказами, распоряжениями сверху, не видеть за бумагой человека, во многом переключается с карьеризмом, ибо он насаждается людьми, которые работают лишь о собственном благополучии, об улучшении своего личного положения, хотя внешне они могут искусно выступать под маской бескорыстия, преданности общему делу.

Некоторые карьеристы ловко приспособляются к обстановке, попадают, как говорится, «в струю» с тем, что бы заглянуть определенное кресло.

Важно уметь разграничивать карьеризм от естественного стремления проявить себя с лучшей стороны, за службу повышение по службе. Стремление такое надо поощрять, но строго соразмерять его со способностями, с качествами — деловыми и нравственными и — каждого работника.

Принести на своем месте максимум пользы, показывать образцовое отношение к делу, быть хорошим, незаурядным руководителем — это не заслуга, а первейший долг коммуниста, подлинного советского патриота, патриота не на словах, а на деле.

Мы не ставили себе целью сегодня перечислить всех тех руководящих товарищей — секретарей партийных комитетов, председателей исполкомов, министров, руководителей ведомств, директоров предприятий, совхозов, управлений, всех тех, которые успешно работают. Таких людей у нас очень много. Большинство присутствует здесь, в этом зале. Если сказать коротко, лучшей оценкой их большого труда являются шесть знамен ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ, врученных нашей республике за последние годы. Эти люди — действительно золотой фонд нашей партийной организации. Позвольте мне выразить всем от имени бюро ЦК большую благодарность за то, что народ им верит и идет за ними и добивается своим поистине героическим трудом замечательных успехов в коммунистическом строительстве. Выполняет

свой патриотический и интернациональный долг перед нашей социалистической Родиной.

Есть необходимость совершенствования стиля и методов работы и центральных руководящих органов республики — Президиума Верховного Совета, Совета Министров, бюро и секретариата ЦК.

Как вы помните, на XXV съезде Компартии Грузии была подчеркнута критическому анализу деятельности Президиума Верховного Совета республики, в частности, отмечалось, что Президиум не всегда глубоко и последовательно решал входящие в его компетенцию вопросы, что в этом органе утвердился такой стиль работы, который никак нельзя назвать весьма напряженным.

Мы сегодня можем и, наверное, должны сказать о том, что

РАБОТУ С КАДРАМИ — НА УРОВЕНЬ СОВРЕМЕННЫХ ЗАДАЧ

ОКОНЧАНИЕ.

можно добиться создания такого нравственно-психологического и политического климата, который бы обеспечивал успешное продвижение вперед.

Утверждение демократизма, развитие подлинно демократических форм работы — неотъемлемое, непереносимое условие успеха в современных условиях, закон жизни общества развитого социализма.

Наиболее ярким проявлением демократизма в стиле работы бюро ЦК КП Грузии стало развитие коллективности, коллегиальности руководства, учет общественного мнения при выработке самых различных и самых серьезных решений.

В деятельности бюро и секретариата ЦК прочно утвердилась атмосфера свободного и открытого обмена мнениями, товарищеской и взаимной требовательности. Положительным явлением надо считать являющуюся на последнее время практику, когда члены бюро ЦК собираются на беседу без предварительной повестки дня для обсуждения самых насущных, самых насболевших, самых жгучих вопросов, текущих болячек, для внесения ясности в те или иные вопросы в самой демократической атмосфере, в атмосфере партийной правды и партийной принципиальности. На такой же основе рассматриваются принципиальные вопросы работы и самого бюро.

Среди новшества работы бюро, секретариата, аппарата ЦК — еженедельное, ежеквартальное, ежегодное подведение итогов выполнения хозяйственных планов, что дает возможность ЦК лучше владеть обстановкой, оперативнее и эффективнее влиять на положение дел на местах.

Практическую линию своей деятельности мы определяем с учетом мнения трудящихся, замечаний и предложений, высказываемых коммунистами. В подготовку вопросов, обсуждаемых на пленумах ЦК, активно вовлекаются сотни и тысячи людей, изучается мнение широких масс о наиболее эффективных путях решения поставленных проблем. Достигнем мы этого, как вам хорошо из-

вестно, обращением к трудящимся через средства массовой информации с просьбой высказать свое мнение, организации встреч членов бюро ЦК, других руководящих работников с представителями различных слоев населения, трудовых коллективов, целевым изучением общественного мнения по специальным программам, привлечением значительного числа ученых, специалистов, деятелей литературы и искусства, рабочих и крестьян к выработке решений и т. д.

У нас стало системой ежегодное подведение итогов работы бюро и секретариата ЦК на пленарных заседаниях. Одновременно с оценкой своей деятельности за прошедший период определяется программа на следующий год.

Хорошей, на наш взгляд, формой коллективного руководства стали созданные при ЦК комиссии и советы по различным направлениям нашей деятельности, в которых объединены наиболее компетентные и причастные к решению той или иной проблемы лица, а также представители общественности.

Полезным оказалось также формирование в ЦК, а также в Совете Министров, других органах специальных рабочих групп по выполнению важнейших решений ЦК КПСС. Каждый член группы ведет одну из проблем, определяет меры по ее решению, в связи с чем работа по выполнению постановлений приобретает конкретную направленность, дает более высокую отдачу.

Одним из ключевых моментов развития демократических начал стала широкая гласность имеющихся недостатков, открытое информирование трудящихся по всем важнейшим проблемам дня.

Вы помните, что ЦК со всей открытостью обратился с письмом и первичным парторганизациям, коммунистам, когда надо было активизировать усилия масс на борьбу с негативными явлениями. Это дало хорошие результаты.

Вы помните, мы практиковали отчеты, выступления, информирования членов ЦК, бюро ЦК перед коммунистами, коммунистов о ходе выполнения постановления ЦК КПСС по

Грузинской партийной организации и задачах на будущее.

Все это усилило и углубило внутреннюю демократию, обогатило ее формы.

За последние годы резко возросло число публикаций постановлений партийных и государственных органов, материалов пленумов, сессий, различных совещаний. Налажен выпуск специального информационного бюллетеня для первичных парторганизаций, освещающего деятельность республиканских органов, а также содержащего с целью обмена опытом наиболее интересные моменты жизни на местах.

Достигнуты заметные положительные сдвиги и в постановлении информации снизу. Ежедневно выпускается бюллетень текущей информации, где отражаются наиболее интересные моменты из жизни местных партийных, государственных и хозяйственных органов, министерств, ведомств, первичных парторганизаций.

Усиление демократических основ в деятельности партийной организации республики проявляется и в разнообразии утвердившихся форм и методов общения руководителей с массами. Члены бюро ЦК, руководящие работники республиканских органов регулярно участвуют в проведении важнейших общественно-политических кампаний в городах и районах, выступают с докладами и беседами в трудовых коллективах, помогают организовать на местах исполнение постановлений по социально-экономическому развитию отдельных регионов, принимают активное участие в работах различных отраслей хозяйствования и культуры, в изыскании резервов производства на предприятиях, стройках, в колхозах и совхозах. Открытые товарищеские встречи с трудовыми коллективами стали нормой нашей жизни.

Все эти тенденции должны быть укреплены и развиты дальше, ибо стиль работы бюро, секретариата, аппарата ЦК должен постоянно улучшаться и совершенствоваться. Необходимость в этом есть. Об этом говорят и минусы в нашей работе.

Мы считаем, что пока еще мало работаем с конкретными

людьми, мало помогаем им, особенно в преодолении недостатков. Если бы открытым, еще не основанным сказать, что мы до конца выполнили требование XXV съезда Компартии Грузии — на деле превратить партийную работу в подлинную науку и искусство — человекознание. Добиться этого мы, конечно, сможем. Для этого есть все условия и возможности.

Необходимо еще более гармонично сочетать в нашей работе глубокий демократизм с централизмом, органично слить процесс развития демократии с укреплением партийной дисциплины и организованности.

Ленинские принципы коллективности и коллегиальности работы требуют повышения персональной ответственности каждого члена бюро ЦК. Не может быть и речи об обезличке в составе бюро.

Бюро ЦК — это партийный, руководящий коллектив, каждый член которого отвечает за определенную работу, за конкретные участки и направления в партийной, государственной, общественной жизни.

Когда мы, члены бюро ЦК, призываем других руководителей повышать персональную ответственность, необходимо начинать с самого себя, следя за показываемым личным примером повышения персональной ответственности.

Так требовал Ленин. Так учил он всех членов партии. Если сказать открыто, не всегда нам удается быть на высоте положения.

Как могут, например, члены бюро ЦК не разделять ответственность за то, что у нас еще часто нарушается хозяйственная и культурная дисциплина, не выполняются государственные задания по различным отраслям народного хозяйства? Каждый член бюро ЦК КП Грузии несет персональную ответственность за факты бесхозяйственности, злоупотреблений в курируемой им отрасли.

Мы должны отвечать перед народом, перед своей партийной совестью за нарушения в системах государственной и кооперативной торговли, в сфере обслуживания, нельзя закрывать глаза на факты бюрократизма, волокиты, формального, бездушного от-

ношения к нуждам и запросам трудящихся.

Мы неоднократно подчеркивали недостатки, имеющиеся в идеологической, политико-воспитательной и организационно-партийной работе, в кадровой политике. И сегодня об этом идет принципиальный партийный разговор на пленуме ЦК.

Много недостатков в работе местных Советов, общественных организаций.

Каждый из нас может и должен более эффективно влиять на состояние дел.

Товарищи знают, что недавно на заседании бюро ЦК мы очень остро критиковали некоторых руководящих работников, в том числе и членов бюро, которые, бывая на местах, часто не вникают глубоко в состояние дел, порой не замечают недостатков, допускают примиренческое отношение местных руководителей к фактам бесхозяйственности. Это, в частности, касается и тех товарищей, которые неоднократно побывали на Зестафонском ферросплавном заводе, где положение дел не только не менялось, но, наоборот, становилось все более тревожным, несмотря на многочисленные посещения завода весьма высокопоставленными руководителями республики.

Надо признать, что секретари ЦК КП Грузии — в том числе и первый секретарь — мало уделяют времени совершенствованию и устилю работы аппарата ЦК, отделов ЦК. Отсюда серьезные недостатки в практике деятельности аппарата ЦК КП Грузии.

Задача заключается в том, чтобы дальше совершенствовать стиль и методы работы ЦК КП Грузии, бюро, секретариата, аппарата ЦК, партийных комитетов, Совета Министров, Верховного Совета республики и его Президиума, министерств, госкомитетов и ведомств, местных хозяйственных, профсоюзных, комсомольских, всех общественных организаций в духе требований XXV съезда КПСС.

Эта задача нам, коммунистам республике, вполне по плечу! И мы ее должны решить!

Сегодня уже нельзя работать, как вчера. Завтра же предстоит работать лучше, чем сегодня.

Так учит нас партия. Нам не должно покидать чувство неудовлетворенности достигнутым. Притупление этого чувства означает застой.

Окинув критическим, аналитическим взглядом достигнутое и не умаляя его значительности, надо уверенно идти к новым высотам, к новым рубежам, к новым достижениям!

Для этого необходимо все более настойчиво овладевать ленинской наукой и искусством партийного руководства, ленинским единством теории и практики, ленинским единством диалектики мышления и диалектики действия.

Работать коллегиально. Руководить коллективно. Отвечать персонально!

Развивать инициативу и самостоятельность людей. Принимать решения с учетом их мнения. Опирайтесь на положительный опыт.

Придавать широкой гласности наши недостатки. Всемерно развивать критику и самокритику.

Изучать людей, находиться в гуще масс.

Хорошо знать нужды и настроения каждого человека. Делать все для человека и во имя человека!

Только в этом гарантия успеха.

Подведем итоги, товарищи! К этому пленуму мы долго готовились, поставив перед собой задачу прийти к нему с определенной программой, разработанной системой расчетов, подготовки и переподготовки наших кадров. И сегодня, как видите, такая комплексная программа, такая система представлена на рассмотрение пленума ЦК.

Она включает в себя: во-первых, эффективное и наиболее полное использование трудовых ресурсов, — процесс, который становится все более управляемым, о чем мы уже говорили; во-вторых, стройную систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров массовых профессий и кадров на систему профессионального образования и, создаваемый на этой базе, Межведомственный Совет с функцией координации всей работы по подготовке, переподготовке и повышению квали-

фикации кадров массовых профессий для промышленности, сельского хозяйства, строительства, сферы обслуживания;

в-третьих, сложившуюся систему подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием, дальнейшим совершенствованием которой будет постоянно заниматься специальная комиссия, созданная бюро ЦК;

в-четвертых, имеющуюся систему переподготовки и повышения квалификации специалистов, в которую входят институты повышения квалификации учителей, усовершенствования врачей, факультеты и курсы повышения квалификации специалистов народного хозяйства при высших учебных заведениях, а также отраслевые курсы при министерствах и ведомствах.

Координация работы этого звена будет осуществляться научно-методическим Советом Минздрав республики и Координационным советом ЦК.

В-пятых, существующую систему переподготовки и повышения квалификации партийного, советского, профсоюзного и комсомольского актива. Координационные и методические функции в этом звене будут также осуществляться по линии Центрального Комитета партии;

в-шестых, систему переподготовки и повышения квалификации руководящих работников в Институте управления народным хозяйством, на постоянно действующих курсах при ЦК КП Грузии, факультетах повышения квалификации руководителей при вузах, курсах для руководителей в министерствах и ведомствах. И в этом звене организовывать и направлять работу будет Координационный совет ЦК по переподготовке и повышению квалификации кадров республики.

Рабочим органом этого Совета ЦК станет Институт управления народным хозяйством.

Таким образом, у нас разработана определенная система, в рамках которой можно значительно улучшить всю кадровую работу. Задача теперь заключается в том, чтобы привести эту систему в действие, заставить ее работать.

Мы считаем, что успех дела может быть обеспечен лишь на базе научно обосно-

ванной плановости в работе по подготовке кадров всех звеньев на всех уровнях. В нашей стране все планируется план. Даже в основе нашего государственного механизма, и советские люди ведут упорную борьбу за выполнение планов. Также последовательно, также настойчиво каждое предприятие, каждое министерство, каждое ведомство должно выполнять план обеспечения подготовки и переподготовки кадров, всего процесса их воспитания, и этот план должен стать главным, основным планом, ПЛАНом № 1. Центральный Комитет требует, чтобы вся наша кадровая работа велась на солидной плановой основе и носила системный характер. И требовали это надо записать в решениях нашего пленума.

Внося вопрос о работе с кадрами на обсуждение пленума ЦК, мы твердо уверены в том, что у нас состоится серьезный, о б с тоятельный разговор, результаты которого скажутся затем во всех сферах нашей деятельности. Поэтому нам надо настроиться на то, чтобы поговорить до конца открыто, предельно по-деловому.

В докладе было сделано много критических замечаний, названы фамилии, приведены некоторые не очень приятные факты. Но мы видим, мы чувствуем, что товарищи правильно воспринимают критику, с пониманием относятся к тому, что нам еще предстоит сделать, и это только лишь раз подтверждает, что кадры наши зрелые, здоровые, на которые мы можем полностью положиться, что атмосфера в нашей партийной организации хорошая, обстановка в республике рабочая и творческая.

Позвольте сегодня от вашего имени, от имени партийной организации республики заверить ленинский Центральный Комитет нашей партии, лично Леонида Ильича Брежнева в том, что все наши кадры, все коммунисты отдадут свои силы, свою энергию, свои знания и опыт на восстановление и развитие исторических задач, выдвинутых XXV съездом КПСС, сделают все для того, чтобы достойно встретить XXVI съезд нашей ленинской партии, XXVI съезд Компартии Грузии.

НАГРАДЫ ВРУЧЕНЫ

В Президиуме Верховного Совета республики группе руководящих партийных, советских и хозяйственных работников вручены Почетные грамоты Президиума Верховного Совета Грузинской ССР.

Указы о награждении зачитала секретарь Президиума Верховного Совета республики Т. В. Лашкарашвили.

Председатель Президиума Верховного Совета Грузинской ССР П. Г. Гиладшвили вручил награды Председателю Президиума Верховного Совета Абхазской АССР В. О. Кобахи, Председателю Совета Министров Аджарской АССР Ю. Г. Унгиадзе, первому секретарю Чохатаурского района КП Грузии Г. И. Каладаршвили, первому секретарю Дманисского района КП Грузии Г. А. Куджаишвили, начальнику Главного управления монта-

жных и специальных строительных работ Грузинской ССР Г. Г. Гамкредидзе, заведующего сектором общего отдела ЦК КП Грузии Г. Г. Демурия, которых они удостоены за долготелую и плодотворную работу, а также бывшему первому секретарю Гальского района КП Грузии Б. Д. Гулава — за активное участие в строительстве Ингульской гидроэлектростанции.

От имени Центрального Комитета Компартии Грузии, Совета Министров Грузинской ССР и Президиума Верховного Совета республики П. Г. Гиладшвили тепло поздравил награжденных и пожелал им новых больших успехов в труде.

При вручении наград присутствовала заместитель Председателя Президиума Верховного Совета Грузинской ССР В. М. Сирадзе. (ГрузИНФОРМ).

РИТМЫ АЛАНОВ

Они выходят на сцену в такт отрывистой дробы доли. Девушки плывут, чуть касаясь краями платьев сцены. Мужчины, встав на носки и стремительно раскинув руки, не сводят с них глаз. И этот несмелый хоростов развивается на два чистых потока — черный и белый... Так когда-то танцевали аланы — предки осетин. Так сегодня исполняют «Танец аланов» артисты «Симды» — Государственного ансамбля песни и танца Юго-Осетии, представляющие перед тысячами с обновленной программой, посвященной 40-летию создания этого творческого коллектива.

Художественный руководитель и главный дирижер ансамбля — П. Витнев. Главный балетмейстер — заслуженный артист Грузинской ССР А. Кабисов.

Имя «Алан» часто встречается у осетин. Им называют перенца в семье, чтобы вместе с именем передались ему мужество аланов, их честность, стойкость. «Симда» — первенец в семье танцевальных коллективов области. Он был создан в 1938 году композитором Б. Галаевым, внесшим большой вклад в изучение, собрание народных осетинских песен, реконструкцию национальных инструментов. С первых же своих

шагов ансамбль стал активным пропагандистом осетинской музыкальной культуры, знакомил зрителей с лучшими образцами песенного и хореографического творчества. Сегодня участники ансамбля продолжают и развивают лучшие традиции, заложенные четыре десятилетия назад, привнося в них новое звучание.

Почти год «Симда» готовил новую программу к своему 40-летию. С ней уже поздравляли москвичи и ленинградцы, зрители Харькова, и Пскова, Байкало-Амурской магистрали. Огненным, искрящимся весельем пляскам и песням горячо аплодировали на далеком Кипре, где творческий коллектив принимал участие в Международном инкозиском фестивале искусств. И везде ансамблю сопутствовал огромный успех.

Рассказывая о прошлом и воспевая сегодняшний день своего края, ансамбль несет радость соприкосновения с подлинно национальным искусством Осетии. Сейчас ансамбль готовится еще к одной зарубежной поездке — в Малайзию, Сингапур, Таиланд, Бирму, Пакистан и Индонезию. Доброго пути, тебе, «Симда»! (ГрузИНФОРМ).

ЗАЯВЛЕНИЕ ТАСС

По сообщениям зарубежных агентств в Южной Атлантике зарегистрирован ядерный взрыв малой мощности. По имеющимся данным, этот взрыв проведен ракистской ЮАР, что вызвало бурную реакцию независимых африканских стран и многих других государств мира. Американскими техни-

ческими службами с помощью зазора проб воздуха было установлено, что в районе взрыва наблюдается радиоактивность.

Стремясь ввести в заблуждение мировое общественное мнение, средства информации ЮАР распространили фальшивую версию о том, будто в указанном районе произошла авария на борту

советской атомной подводной лодки.

ТАСС уполномочен заявить, что никакие взрывы, аварий или запусков ракет на советских подводных лодках в этом районе не происходило. СССР строго соблюдает соглашение о запрещении испытаний ядерного оружия в трех средах.



ООН В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

НЬЮ-ЙОРК, 30 октября. (ТАСС). Новые советские мирные инициативы, выдвинутые в Берлине Генеральным секретарем ЦК КПСС, Председателем Президиума Верховного Совета СССР Л. И. Брежневым, находятся в центре внимания проходящей здесь XXXIV сессии Генеральной Ассамблеи ООН.

Выступая на пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН, федеральный канцлер Австрии Б. Крайский заявил, что он считает предложение Л. И. Брежнева «хорошим началом для обсуждения вопросов разрядки и разоружения в Европе». Разрядка, сказал он, нуждается в новых импульсах, новых попытках укротить этот процесс, чтобы добиться успеха. «Если руководитель Советского Союза выступает с подобными предложениями, то они заслуживают серьезного рассмотрения».

ИРАН

ТЕГЕРАН, 30 октября. (ТАСС). Рабочие иранской национальной нефтяной компании потребовали от правительства США выдать Ирану находящегося в Нью-

ЛИВАН

БЕИРУТ, 30 октября. (ТАСС). После нескольких дней относительного затишья вновь резко обострилась обстановка на юге Ливана. Израильская военная и сотрудничающие с ней банды сепаратистов из так называемой армии защиты юга Ливана подвергли вчера сильному ракетно-артиллерийскому обстрелу ряд населенных пунктов на юге страны. По свидетельству очевидцев, в Набатин, Барашите, а также лагеря палестинских беженцев, расположенных в этих районах, имеются большие разрушения, значит е д л н й ущерб нанесен сельскохозяйственным угодьям.

ИЗРАИЛЬ

Бегин, по сообщению радио, подтвердил также свое намерение продолжать еще в течение некоторого времени исполнять обязанности министра иностранных дел.

ПЕРЕСТАНОВКИ В ПРАВИТЕЛЬСТВЕ

КАИР, 30 октября. (ТАСС). Как сообщили израильские радио, премьер-министр Израиль Бегин принял решение провести ряд перестановок в своем правительстве.

ОБСТАНОВКА ОБОСТРИЛАСЬ

Они, в частности, назначил новым министром финансов Гурвица. Премьеру руководителю этого ведомства Эрлиху в кабинете будет создан новый пост — второго заместителя премьер-министра по внутренним делам. Смена министра финансов является отражением общего кризиса сионистского руководства Израйля, усилившегося недостатком средств, дефицитом средств уклонной экономической политики правительства, результатом которой стал беспрецедентный рост цен и 100-процентные темпы инфляции.

СПОРТ СПОРТ С ВЕТРОМ СПОРЯ

Тысячи любителей спорта Тбилиси, Рустави, близлежащих районов стали свидетелями упорной борьбы, развернувшейся на республиканской спортивной ДЮСААФ Грузинской ССР, где проходил третий, заключительный этап чемпионата СССР по автомобильным кольцевым гонкам.

С самого начала, войдя в группу лидеров, автомобиль под номером 16 обошел все машины и первым пересек финишную черту. На отдельных участках спортсмен показывал скорость 215 километров в час. Так грузинский автогонщик Гуррам Дзубадзе стал победителем тбилисского этапа.

Вторым был Асмер Тойло (спортклуб «Индус», Эстонская ССР), третьим — Виктор Пятых (ДОСААФ, РСФСР).

По сумме трех этапов (первые два проходили в Кивее и Рига) в третьем классе машин золотую медаль завоевал мос-

ТУРНИРНАЯ ОРБИТА

ФУТБОЛ. Сегодня в Москве сборная СССР проведет последний официальный матч сезона. Его соперником будет команда Финляндии. К участию в этой игре готовились и тбилисские динамовцы — Отар Габелия, Александр Чивадзе, Виталий Дараселия.

Тренерский совет Федерации футбола СССР утвердил список кандидатов в олимпийскую сборную страны, в который вошли, кроме уже названных футболистов тбилисского «Динамо», Гоца Мачаида, Георгий Чилая, Владимир Гуцава и Рамиз Шангелия.

В составе сборной СССР — Александр Воронин из Кеморова, Каньбек Осмоналиев из Фрунзе, Виктор Веретиников

БАСКЕТБОЛ

В традиционной турне по США отправилась баскетбольная сборная СССР. Им предстоит провести там 14 встреч с сильнейшими студен-

ческими командами. В составе нашей команды за океан отправился и тбилисский динамовец Николай Дерюгин.

После возвращения домой игроки сборной в составе своей клубной команды будут готовиться к чемпионату страны, который стартует в середине декабря.

СТРЕЛЬБА. На завершающемся в Сузуме розыгрыше Кубка СССР по пулевой стрельбе победу одержали армяне среди спортсменов, первенствовавшие во всех видах программы.

ШАНГА

С 3 по 12 ноября в Шангае (Грания) пройдет мировой чемпионат тяжеловесов.

В составе сборной СССР — Александр Воронин из Кеморова, Каньбек Осмоналиев из Фрунзе, Виктор Веретиников

Народное творчество. 19.15 — Отовяется, горнисты! 19.45 — Сегодня в мире. 20.00 — Телескоп «Люди наименее интересные в мире». 20.30 — Концерт Академического хора русской песни Центрального телевидения и Всесоюзного радио. 20.55 — Премьера анимосерийного художественного телефильма «Необыкновенное лето». 2.15 серия. 22.00 — Время. 22.35 — Музыкальная жизнь. По окончании — Сегодня в мире.

93-11-58;	пропаганды марксистско-ленинской теории	93-16-27;	республиканской информации	93-17-58;	Цинциали	24-46;	ТИПОГРАФИЯ ИЗДАТЕЛЬСТВА ЦК КП Грузии, 380008
93-18-54;	промышленности, транспорта	93-22-34;	информации	93-18-59;	Кутаси	5-21-22;	ЦК КП Грузии, 380008
93-18-07;	и строительства	93-23-19;	сектор корреспондентской	99-09-65;	Рустави	12-32-16;	ПЕЧАТАЕТСЯ ОФЕТНЫМ СПОСОБОМ
93-17-06;	сельского хозяйства	99-30-61;	сети и обзора печати	93-24-17;	Гори	33-58;	в ГАЗЕТНОМ ПОРСУБЕ
93-11-01;	советского строительства	99-30-61;	сати и обзора печати	93-93-94;	Ахалцихе	2-17-81;	у л. ХОШАРАУЛЬСКАЯ, 29.
99-36-09;	литературы и искусства	99-30-61;	публикации	93-93-94;	Мяноски	22-30;	
	науки, аузов и школ	93-17-34;	СВОБODНЫЕ КОРРЕСПОНДЕНТЫ:	2-40-20;	Зугдиди	6-44-33;	
	писем и массовой работы	93-13-54;	Сугдиди	3-41-68;	Мазарадзе	29-01.	
			Батуми		Талави		

НАШ АДРЕС И ТЕЛЕФОНЫ: 380008, Тбилиси-8, пр. Руставели, 42

ИНДЕКС 02683 У9 044-11