

СОВЕТСКИЙ ОПЫТ КАК КЛАДЕЗЬ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ

Бобков В. А.

г. Минск, БНТУ

За постсоветский период советский опыт в партийной, государственной работе, управлении народным хозяйством и других сферах общественной жизни подвергнут неоправданной критике во всех бывших советских республиках и редко – справедливо. Критиковать, говорят, легко, а созидать гораздо сложнее. Прошло уже почти 30 лет с момента развала Советского Союза, но ни одна из бывших республик – ныне независимых государств не может похвастаться выдающимися достижениями хотя бы в какой-то области общественной жизни. А если все же глубоко разобраться в опыте советских лет и вдумчиво подойти к его оценке, то можно открыть целый кладезь настоящих жемчужин и золотых россыпей.

Большая доля этого кладезя была сконцентрирована в Советской Белоруссии. БССР особенно выделялась сильным руководящим составом работников снизу доверху и разумной организацией работы по подбору, выдвижению, обучению и воспитанию кадров, морально-нравственной их чистоте, развитию критики и самокритики, организации партийной, государственной и идеологической работы на научных основаниях. БССР подпитывала кадрами разного уровня и ЦК КПСС, и Совет Министров СССР, и союзные министерства и ведомства. Не бахвалясь, а с чувством национальной гордости можно сказать, что Советская Белоруссия была в СССР своеобразным островком передового опыта, для изучения которого постоянно ехали и ехали делегации из всего Советского Союза.

В советское время в Беларуси считалось, что успешная работа любого коллектива на 50 % зависит от его материально-технических возможностей, а вторую половину успеха составляет умное и умелое руководство, т.е. организаторские способности, управленческое мастерство кадров [1, с. 33].

Накопленный в советские годы бесценный опыт в наше время используется далеко не в полной мере, а нередко и вовсе забыт. Возьмем, например, опыт подбора, расстановки и выдвижения работников, работы с резервом, обучения и воспитания кадров. В советское время наработана обширная теоретическая база и эффективная практика сочетания многоопытных руководителей и молодых перспективных работников, где первым лицом в организации

являлся опытный, зрелый руководитель, а молодой специалист – его заместителем. Руководитель морально отвечал за деловую и идейную подготовку своего зама, которого по мере его готовности выдвигали на вышестоящую должность. Ко времени своего ухода на пенсию руководитель трудового коллектива обязан был подготовить себе достойную замену. За этим строго следили партийные комитеты.

Эффективная теория и практика наработаны и в деле умелого сочетания мужской и женской прослойки в среде руководящих кадров. Не было погони за увеличением числа женщин-руководителей, но способных женщин-организаторов, женщин-воспитателей замечали и продвигали по служебной лестнице.

В деле обучения и воспитания кадров наша республика славилась наставничеством, содержательными практическими семинарами, научно-практическими конференциями. Беларусь постоянно ехали делегации из других союзных республик, в том числе из России, Молдовы, Казахстана, Армении, Литвы, Латвии, чтобы изучить прогрессивный опыт работы с кадрами. Формы и методы работы того времени были настолько привлекательными и успешными, что их копировали во многих странах Запада, а «наставничество» попросту позаимствовали у нас и назвали «коучингом». Кстати, наставничество повсеместно используется в современном Китае. В последние два-три года этой форме кадровой работы уделяется исключительное внимание в России.

Напомним, как это было в советское время. Обучение кадров на передовом опыте имело 2 развитые формы: коллективную и индивидуальную (наставничество). Наставниками были К.П. Орловский, В.Л. Бедуля, В.А. Ралько, М.Ф. Лавринович, В.М. Калачик и многие другие белорусские руководители, которых почти в лицо знал весь Советский Союз. У каждого из них была своя школа учеников. Каждая такая школа наставничества имела свои характерные черты: стиля, деловитости, образа мышления – по подобию руководителя. А суть наставничества в том, что молодого руководителя направляли на неделю-месяц к опытному передовому руководителю. Прикомандированный следовал за ним, как тень, наблюдая за каждым его шагом, манерой общения с подчиненными и вышестоящим начальством, стилем работы, характером, умением решить поставленную задачу. И, как губка, впитывал все [1, с. 34]. Здесь невольно напра-

шивается вопрос: а кто сегодня знает о путях к успеху современных Орловских, Ралько, Лавриновичей – может их нет? Закономерность исторического развития опровергает такое предположение: каждое время рождает своих героев.

Не менее успешно использовалось коллективное обучение руководителей на семинарах передового опыта в областях и районах. Опыт изучали в обязательном порядке, планоно, регулярно и детально – в партийной, советской, профсоюзной, комсомольской, хозяйственной практике. В передовую организацию систематически направлялись делегации с последующим отчетом: что видели, что позаимствовали, какие заметили недостатки и т.п.

Третья важная форма – научно-практические конференции. В семидесятые - девяностые годы прошлого столетия их планировали и ежегодно проводили райкомы, горкомы, раз в 2-3 года обкомы партии. К ним целый год готовились кадры, сверяли теорию с практикой, учились анализировать практическую работу, видеть в ней позитив и недочеты, критически относиться к ним и искать пути исправления. В таких конференциях обязательно участвовали ученые, что во многом создавало сплав теоретических знаний и практического опыта.

Научно-практические конференции проводились некоторыми органами исполнительной власти в девяностые и двухтысячные годы. Когда Минск возглавлял Михаил Яковлевич Павлов, здесь были ежегодные, масштабные международные конференции, проводимые Минским научно-исследовательским институтом социально-экономических и политических проблем. До 400 участников: ученые, руководители городских служб, мэры и вице-мэры городов со всего мира. Дискутировались внутригородские проблемы, стратегии развития города, место и роль Минска в мировом городском сообществе, стиль и методы управления минских руководителей. И было заметно, как наша столица становилась видным европейским городом и своеобразным центром городской науки, как успешно решались проблемы развития Минска, что было отмечено ООН в 2006 г. Не менее серьезное значение придавалось пропаганде передового опыта. Когда листаешь периодическую печать советского периода, то находишь целую плеяду героев своего времени, путь к успеху которых описан подробнейшим образом: формы, методы, стиль работы – бери и пользуйся этим опытом. О передовом

опыте, наставничестве постоянно публиковались статьи в журналах, издавались тематические библиотечки, целые серии брошюр! Мне довелось выпустить массу таких брошюр о передовом опыте в партийной, советской, профсоюзной, идеологической работе. И это не было какой-то показухой и формальностью. Потому, что была четкая и ясная позиция ЦК: не изучаешь новшеств, не внедряешь их в собственную практику – ты плохой работник и будешь освобожден от должности.

В последнее десятилетие советского периода автор статьи по поручению ЦК Компартии Беларуси изучал и обобщал опыт работы Брестского горкома партии, который возглавлял интереснейший человек – Владимир Петрович Самович. Он отличался большой эрудицией, широким кругозором, стремлением разобраться в деталях любого дела, умением работать с людьми, организованностью, системностью, принципиальностью и высокой личной скромностью. А труды Маркса и Ленина знал не хуже доктора наук. Кстати, будучи в должности первого секретаря горкома партии, он выкраивал время и работал над кандидатской диссертацией по партийному строительству. Через четыре года успешно защитил её.

Мало сказать, что Владимир Петрович интересовался передовым опытом партийной и советской работы. Он его внимательнейшим образом изучал, фильтровал, внедрял приглянувшееся в практику горкома и того же требовал от подчиненных. Характерен стиль его работы с подчиненными – он часто поручал им изучить статью или брошюру об опыте работы, а затем на совещании или семинаре коллективно обсуждали ее, дискутировали, договаривались, что взять на вооружение, а что неприемлемо. На этих обсуждениях, дискуссиях росли горкомовские кадры и впоследствии выдвигались на работу в обком партии, в облисполком, первыми руководителями в трудовые коллективы. Таким образом политический лидер не только пропагандировал передовой опыт, но и формировал творческий стиль работы у подчиненных.

Подобным образом набирались ума, опыта, деловой хватки многие молодые директора предприятий, председатели колхозов и директора совхозов, секретари партийных комитетов и председатели райисполкомов, министры.

А как в условиях инновационного развития Беларуси не почерпнуть из советского прошлого опыт научного подхода в работе,

научной организации труда? Эти категории тесно связаны с такими проблемами, как глубина анализа, системность в работе, стиль и эффективность работы руководителя. Ведь инновационное общество – общество знаний требует соответствующего стиля, форм, методов работы, научных способов анализа, познания действительности и формирования перспективных планов на будущее. Здесь недопустимы поверхностность, верхоглядство, авторитарные оценки и суждения, администрирование – всё, что далеко от конкретно-исторической действительности. В этом плане не требуется даже глубокого анализа современной практики, чтобы прийти к выводу: в постсоветские годы мы потеряли этот важный золотник. Можно сказать и иначе: в государственном секторе мы просто не осваиваем данный сегмент в управленческой работе, в работе с кадрами.

А как было в советское время? Надо заметить, что в различные периоды было по-разному. Особое внимание научной организации труда уделялось в 20 - 30 - е, 60 - 70 – е гг. прошлого столетия. Приведем пример. Центральный Комитет РКП (б) в 1924-1925 гг. вскрыл в ряде мест отрицательные явления, которые были вызваны чрезмерным увлечением проведения различного рода собраний и заседаний, неравномерным распределением нагрузки между коммунистами. Заседательская болезнь получила довольно широкое распространение и привела к ненужной трате сил и времени на подготовку многочисленных резолюций, докладов и речей. Изучение сложившегося положения на примере Донецкого, Самарского, Нижегородского, Киевского, Тверского, Владимирского и ряда других губкомов выявило неоправданную перегрузку партийных кадров. Почти 40 процентов ответственных работников заседали не менее 5 раз в неделю. 50 процентов посещали от 5 до 10 заседаний, остальные – более 10 заседаний в неделю. В среднем каждый ответственный работник затрачивал на заседания еженедельно 17 часов. Если учесть, что на дела по должности уходило в день от 6 до 10 часов и на самообразование – около 4 часов, то серьезную озабоченность вызывала проблема сохранения работоспособности кадров. Выяснилось, что 37,3 процента работников могут использовать для сна и отдыха менее 7 часов в сутки.

Комиссия по изучению бюджета времени при ЦК РКП (б) разработала мероприятия, которыми предусматривалось проводить на средних предприятиях в общей сложности не более 10-12 основных

собраний и заседаний в месяц, в том числе одно собрание ячейки и одно собрание цеховых организаторов или другого актива; по профсоюзной линии – не более одного общего собрания в две недели, одного собрания делегатов и производственного совещания в месяц; по линии комсомола – одно собрание ячейки в 3-4 недели.

При этом запрещалось проводить собрания и заседания, начиная с 3 часов субботы до 10 часов утра понедельника. Политучеба проводилась не чаще одного раза в неделю. Каждый коммунист должен иметь в среднем по 8-10 часов в неделю для чтения общественно-политической литературы и газет. Было рекомендовано сократить до минимума число комиссий, ликвидировать параллелизм при создании их партийными, профсоюзными, комсомольскими и другими организациями [2, с. 46-47].

Добиваясь четкого определения и выполнения функциональных обязанностей работниками аппарата, овладения ими научной организацией труда, ряд партийных комитетов Беларуси в семидесятые годы XX века значительно упорядочили проведение совещаний и заседаний, сократили их количество, продолжительность по времени. Некоторые взяли за правило регулярное составление календарных планов мероприятий. Такие планы стали составляться советскими и хозяйственными органами, общественными организациями, что усилило их координирующее влияние и сократило заседание, бумаготворчество.

Начиная со второй половины восьмидесятых годов, все партийные комитеты Компартии Белоруссии строили работу аппарата на основе регламента, определяющего порядок и методологию планирования, подготовку пленумов, заседаний бюро партийных комитетов, собраний партийного актива, осуществление контроля за выполнением решений, организацию работы с кадрами, деятельность аппарата в первичных парторганизациях, проведение совещаний, семинаров и др.

Руководство Центрального райкома партии Гомеля, например, придавало важное значение слаженной работе отделов, рациональной организации труда сотрудников аппарата, распределению обязанностей между ними с учетом опыта, профессиональной подготовки и способностей каждого. В частности, предусматривалось, что значительную часть рабочего времени (не менее двух дней в неделю, а позже – не менее четырех) сотрудники аппарата должны

проводить в первичных партийных организациях, ежемесячно принимать участие в подготовке и проведении двух и более партийных собраний. Еженедельно, в понедельник, на совещании аппарата заведующие отделами информировали о том, кто из работников аппарата и с какой целью находился в первичных парторганизациях, какую провел работу и оказал помощь [3, с. 37].

В годы перестройки партийные комитеты Беларуси, как и в целом страны, стали больше внимания уделять организации отдыха руководителей, связывая это с научной организацией труда и эффективностью работы. Полагаем, что и данный опыт весьма полезен сегодня. Не щадя здоровья людей, мы не ускорим наше социально-экономическое и духовное развитие. Кавалерийским наскоком, повседневным перенапряжением сил такие высоты не взять. Наоборот, подорвем ускорение: для решения больших и сложных задач нужно крепкое здоровье. Хороший руководитель не тот, кому не хватает рабочих дней, а тот, кто умеет в рабочее время успешно добиться поставленной цели. Где же выход? В уплотнении рабочего времени, четкой организации своего труда и подчиненных, приема людей, работы с документами, выездов на места и т.д. Было бы полезно возродить в стране движение за научную организацию труда.

Таким образом, исторический опыт Советской Беларуси, с одной стороны, является своеобразным мостиком к жизненному опыту наших отцов и дедов, которые оставили нам в наследство блестящие образцы труда, дает определенное представление о разных периодах в жизни страны. С другой стороны, он учит эффективным формам и методам работы, которые при творческом использовании способны ускорить наше движение вперед. Наставничество ценно практическим обучением организаторским способностям, стилю работы и воспитанием. Научно-практические конференции органично соединяют теорию с практикой, учат отличать перспективные пути к успеху от ложных. Опора на науку дает возможность видеть в работе шире, дальше и «пахать» глубже. Пропаганда опыта позволяет ускорить движение, не изобретать велосипед заново.

Развитая критика и самокритика подсказывают: нельзя обольщаться достигнутыми успехами, а следует постоянно стремиться к большему. Они являются надежным лекарством от бюрократизма, коррупции, чванства, вседозволенности и других человеческих пороков; помогают утверждать в обществе справедливость, честность,

порядочность, моральную чистоту. Научная организация труда дает кадрам дополнительные возможности для эффективной работы, помогает уйти от излишнего бумаготворчества и заседательской суеты, а сосредоточиться на главных вопросах.

Если же сложить это все вместе и добавить к существующей практике, мы вдохнем много новых сил и возможностей, и страна определенно почувствует это в решении сложных задач нашего времени. К тому же названный опыт поистине во всех смыслах бесценный, а способные кадры, как известно, решают все. В последнее время на это постоянно обращает внимание А.Г. Лукашенко при назначении новых кадров руководителей.

Использованные источники и литература

1. Бобков, В.А. Беларусь как социально-гуманитарный проект в глобальном мире / В.А. Бобков // Беларусь в условиях глобализации и интеграции. Материалы Международной научной конференции. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 28–45.

2. Беляков, В.К. Организация удесятеряет силы / В.К.Беляков, Н.А.Золотарев – М., 1975, – 190 с.

3. Бобков, В.А. Возрождение духа ленинизма / В.А. Бобков – М.:Политиздат, 1989, – 399 с.

КУЛЬТУРНАЕ БУДАЎНІЦТВА Ё ЗАХОДНЯЯ БЕЛАРУСІ ПАСЛЯ ЁЗ'ЯДНАННЯ З БССР

Багдановіч А. І.

г. Мінск, БНТУ

Палітычныя, эканамічныя і сацыяльныя працэсы, што адбываліся ў Заходняй Беларусі, даследаваны ў айчынной гістарыяграфіі даволі добра. Горш, на наш погляд, гісторыкамі вывучаліся культурныя працэсы, асабліва ў кароткі прамежак часу з верасня 1939 па чэрвень 1941 г.. У дадзеным артыкуле мы прааналізуем некаторыя аспекты культурнага будаўніцтва ў заходніх абласцях пасля іх ўз'яднання з БССР.

Становішча Заходняй Беларусі ў складзе Польшчы было абумоўлена Рыжскім мірным дагаворам ад 18 сакавіка 1921 г., па якому да Польшчы адышла значная частка заходнебеларускіх зямель