

Некоторые соображения к предстоящему Пленуму ЦК КПСС

Анализ обстановки по поступающей информации, публикациям, письмам, а, главное, по непосредственным встречам с людьми, дает основания сделать некоторые выводы:

- активность, наступательность, революционность во внешней политике более явная. Перестройка внутри страны, в т.ч. и в партии, разворачивается вяло, на многих участках мало-заметна;
- курс на перестройку поддержан большинством. Но приверженцы старого, "привилегированные постепенновцы" не сдались, а только затаились, ведут "тихий саботаж", готовые воспользоваться любой паузой, чтобы поднять голову, попытаться повернуть перестройку вспять;
- напряженное положение в экономике, социальной и духовной сферах сложилось вследствие глубокого кадрового кризиса. Его масштабы пора оценить трезво, безбоязненно. 3 урока из прошлого, сделанных на съезде, надо дополнить четвертым: кадровый корпус за последние десятилетия столь глубоко поражен инертностью, самолюбованием, цинизмом, что требуются чрезвычайные меры для его перестройки.

В работе с кадрами перестройка ведется нерешительно. Чем дольше мы будем оттягивать смелую и более широкую замену кадров, пытаться перестроить приспособленцев, идти на компромиссы, ограничиваться полумерами, тем больше опасность отставания кадров от вызревающего хозяйственного механизма, нарастающей демократизации общественной жизни, что неизбежно приведет к антиускорению.

В.И. Ленин: "Во всей области общественных, экономических и политических отношений мы "ужасно" революционны. Но в области чиновничества, соблюдения форм и обрядов делопроизводства наша "революционность" сменяется сплошь да рядом самым затхлым рутинерством". (Полн. собр. соч., т. 45, с. 400).

Дальнейшее пребывание в составе высшего партийного руководства людей, которые в общественном мнении отождествляются с прежним курсом (т.т. *Алиев Г.А., Громыко А.А., Кунаев А.А.*), перевод некоторых из них для работы советниками, консультантами (*Щербачев В.В.* *и другие*), не только вызывает негативную реакцию, непонимание, сомнение трудящихся, но и подпитывает надежды противников перестройки на реставрацию отвергнутой народом и партией консервативной линии.

Неоправдано рассчитывать на радикальные улучшения в случае замены несостоятельного министра его первым замом, сформировавшимся как руководитель и личность в тех же условиях узковедомственного благополучия. Такие "рокировки" в лучшем случае сохраняют статус-кво. Для революционных перемен требуются кадры, выросшие вне "зоны бюрократического поражения" или сумевшие сохранить потенциал новаторства даже под свинцовым давлением номенклатурных традиций. (Последнее надо очень тщательно проверять). Настало время прекратить самовоспроизводство номенклатуры, когда чиновник сменяет чиновника, или, что еще страшнее, самоутверждаются династии ответработников. (Яркий пример - Минвнешторг, Дипакадемия).

Вне всякого сомнения - партия, социалистическое общество располагают мощным кадровым потенциалом. Есть талантливые, преданные делу, работающие на совесть кадры. Проблема в том, что

3.

механизм их отбора, подготовки, выращивания заржавел. Надо кардинально совершенствовать, а во многих элементах создавать заново систему, позволяющую партии черпать из массы свежие кадровые силы, помогать им раскрыться, стать признанными вожаками, предохранить от перерождения.

Основные узлы такой системы: гласность, демократизм отбора (любое выдвижение - только по рекомендации первичной парторганизации, конкурсы, расширение круга избираемых должностей); постоянный контроль "сверху" и "снизу" (аттестация, коллегиальное утверждение характеристик, периодические отчеты руководителей всех рангов - (вплоть до секретаря ЦК - перед рабочей аудиторией); непрерывная учеба и повышение квалификации (индивидуальные программы самообразования, тесная связь обучения и зачисления в резерв, стажировка).

"Масса должна иметь право выбирать себе ответственных руководителей. Масса должна иметь право сменять их, масса должна иметь право знать и проверять каждый самый малый шаг их деятельности. Масса должна иметь право выдвигать всех без изъятия рабочих членов массы на распорядительные функции" (36, 157).

Создание действенной системы работы с кадрами требует времени. Необходимо, в частности, существенное оживление науки о партийном строительстве, которая пока запущена, бесплодна. Нужны прогнозы потребностей в кадрах, прикладные методики оценки политических, деловых, морально-волевых качеств руководителей, их соответствия занимаемому посту. Это позволит полнее выполнить ленинское требование о "самом точном установлении личной ответственности

4.

каждого лица за точно определенное дело" (39, 46), об определении "степени способности привлекать людей", "степени солидности знаний" кадров (45, 351).

Надо незамедлительно решать триединую задачу: а) освободиться от устаревших (не столько по возрасту, сколько по подходам); б) "приискать", выдвинуть энергичных, способных возглавить перестройку; в) растить резерв на завтра.

В свое время в чрезвычайных условиях партия выдвигала молодых руководителей (30-35 лет) на самые крупные должности и это оправдывало себя. Такие люди есть и сейчас. Их надо найти.

Главное сегодня - преодолеть робость, выжидательность при отборе и выдвижении кадров. Недопустимая ошибка - боязнь сделать ошибку. Надо идти на риск. Внедрять свежие кадры, как внедряют новую технику, т.е. преодолевая сопротивление.

"Пока мы, Цка партии и вся партия, будем администрировать, т.е. управлять государством, мы никогда не откажемся и не можем отказаться от "перетряхивания", т.е. смещения, перемещения, назначения, увольнения и пр.". (42, 295).

В сложившейся экстремальной кадровой ситуации необходимо сегодня решительно обеспечить разовый, одномоментный приток к руководству всех уровней искренних поборников, "фанатиков" перестройки и ускорения. При этом "нельзя брать людей, которые идут из-за места, их надо гнать из партии" (37, 47).

Надо прямо и открыто сказать, что привилегий не будет, что всех руководителей ждет только самоотверженная, порой изнурительная работа. Время требует (как это было всегда в переломные моменты борьбы партии, в годы суровых испытаний) полной самоотдачи руководителей любого ранга.

5.

Возвращение и укрепление доверия масс к партийному, советскому аппарату обязывает исповедовать "культ скромности", отменить излишние сегодня, вызывающие раздражение людей так называемую "кремлевку" (ведь не голодаем, как Цюрупа), фешенебельные дачи, иные блага. "Мы должны свести наш госаппарат до максимальной экономии. Мы должны изгнать из него все следы излишеств..." (45, 405).

Смысл перестройки партийного аппарата - максимально приблизить деятельность всех отделов к жизни местных, первичных парторганизаций. А это значит - ликвидировать отраслевые перегородки между отделами. В Москве начат эксперимент в 4 райкомах. Надо идти дальше. Назрела необходимость изменения структуры аппарата партийных комитетов от райкома до ЦК.

Следует укрепить кадровые подразделения райкомов и горкомов, предусмотреть введение современной техники для освобождения работников секторов кадров от рутинных операций, сосредоточения их на аналитической, живой работе с людьми.

В партийном аппарате обозначилась настораживающая тенденция снижения числа работников - выходцев из рабочих семей или начинавших трудовую жизнь рабочими.

Стержень демократизации и в партии, и в обществе - повышение роли и ответственности рабочего класса.

"Надо двинуть в учреждения пролетарский элемент".
(42, 340).

6.

Здесь возможны следующие шаги:

- обучить на краткосрочных курсах и направить квалифицированных, кадровых рабочих (как в свое время 25-тысячников - в колхозы) в руководящие органы, особенно системы распределения, социальной сферы, профсоюзов;

- отобрать несколько тысяч способных, энергичных молодых рабочих и направить учиться в институты управления, на юридические, экономические факультеты университетов. Отслеживать их рост, привлекать к комсомольской работе, рекомендовать в партию, избирать депутатами, стажировать на производстве. Через 5-7-10 лет будет надежный резерв;

- командировать (и не на месяц, а на год, полтора) несколько сотен молодых рабочих, техников, инженеров в США, Японию, ФРГ для овладения навыками современного менеджизма, прогрессивными технологиями. Бояться, стесняться нечего. Так делали на сложных поворотах обновления общества;

- ввести рабочих в состав коллегий, советов, президиумов высших руководящих органов, (в Агрпроме - колхозников). Возможно, что научных рекомендаций они не выдвинут, но дремать не позволят;

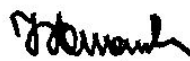
Многие партийные кадры выдвинуты до апрельского (1985 г.) Пленума ЦК КПСС или в первые месяцы перестройки, когда еще не однозначно выявилось, кто есть кто. Целесообразно провести собеседования на всех уровнях, в т.ч. с секретарями обкомов - в Центральном Комитете. Личные, тщательно подготовленные индивидуальные беседы с первыми секретарями райкомов партии дают обширную информацию к размышлению.

7.

Кадры - не только номенклатура и аппарат. Больше внимания членам выборных органов: учить реализации полномочий не только на пленумах, сессиях. Избирать в состав не по производственным заслугам, а по способностям к политическому руководству. Провести отчеты и выборы летом-осенью 1987 года. Сейчас уже выяснилось, что многие члены выборных органов не воспринимают перестройку. Значит надо капитально обновить состав выборных органов.

Созвать в будущем году XIX Всесоюзную партийную конференцию: подвести итоги первого этапа перестройки.

Революционный характер преобразований в обществе требует революционных действий в работе с кадрами. Намеченные перемены в экономике, в социальной сфере, в системе общественных отношений не произойдут, если не произведем изменений в кадрах, глубокой, эшелонированной перестройки на всех уровнях политического, хозяйственного, административного руководства.

 Б. ЕЛЫЦИН
13/XI - 1986 г.

27 ДЕН 1991* 0027 /74

Документ поступил
из С-та Т. Багдасарян
6 К. 94

СБ-7/67-13912 ф. 91 N 0027