

Министерство высшего и среднего специального
образования Эстонской ССР

ТАРТУСКИЙ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ /ТГУ/

УДК 301.085/474,2/

№ гос. регистрации 76060382

Инв. №

Утверждаю



Проректор по научной работе д.э.н.
..... Х.А.Метса
..... 1979 г.

Составление основ плана социального развития коллекти-
ва производственного объединения "Эстонсланец"

РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВЕННОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБЪЕДИНЕНИЯ

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

Шифр темы А-6008

Заведующий научно-исследователь-
ским сектором

..... Т.Х.Колло

Заведующий лабораторией комму-
нистического воспитания, к.фи-
лос.н., и.о. доцента

..... П.О.Кенкманн

Руководитель темы, к. арх.

12.1.79 Э.П.Тани

Ответственный исполнитель,
м.н.с. лаборатории коммунисти-
ческого воспитания

..... А.Х.Эннок

Тарту 1979

Список исполнителей

- ✓ 1. Аннама А.Ф. - тех.
- ✓ 2. Вахтер К.Э. - м.н.с.
- ✓ 3. Демсс Х.В. - с. преп. кафедры истории КПСС, к.и.н.
- ✓ 4. Кенкманн П.О. - с. преп. кафедры философии, к. филос. н.
- ✓ 5. Пярна К.А. - с. преп. кафедры математической статистики и программирования
- ✓ 6. Саарнийт Ю.Р. - с. инж.
- ✓ 7. Сульг С.В. - м.н.с.
- ✓ 8. Тани Э.П. - с.н.с., к.арх.
- ✓ 9. Тийрик М.Х. - с. тех.
- ✓ 10. Эннок А.Х. - м.н.с.

Реферат

108 стр., 49 таблиц, 1 рис.

ПОЛИТИЧЕСКАЯ И ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗОВАННОСТЬ,
ПРЕСТИЖ ОРГАНИЗАЦИИ,
ОБЩЕСТВЕННАЯ АКТИВНОСТЬ, ПОЛИТПРОСВЕЩЕНИЕ,
РАЦИОНАЛИЗАТОРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.

В данном отчете на основе статистических и анкетных данных анализируется идейно-политическая и трудовая активность трудящихся объединения. Исходя из целей исследования отчет разбит на 6 глав.

В I части приводятся данные о политической и общественной организованности трудящихся, во II части анализируется престиж указанных организаций. Общественная активность трудящихся анализируется в двух следующих подряд главах отчета. Учитывая необходимость политического самообразования трудящихся, политпросвещению посвящена специальная глава. Исходя из целей исследования, для характеристики трудовой активности трудящихся проводится анализ их рационализаторской деятельности.

Содержание

Введение	5
I. Политическая и общественная организованность работников	9
II. Престиж общественных организаций	31
III. Общественная активность работников	38
3.1. Общественные поручения	39
3.2. Время, затрачиваемое на выполнение общественной работы	51
3.3. Публичные выступления	60
3.4. Суть выступлений	67
IV. Занятость ИТР в различных областях общественной деятельности	76
V. Политпросвещение	84
VI. Рационализаторская деятельность работников	93
Заключение	103

В В Е Д Е Н И Е

Развитое социалистическое общество создает для трудящихся реальные возможности объединить в трудовом процессе свои духовные и физические способности, с максимальной полнотой проявить свои таланты. Главным в деятельности нашей партии при подготовке кадров, отвечающих требованиям научно-технического прогресса, является воспитание коммунистической сознательности, повышение уровня общественно-политической активности советских людей, их культурно-технического уровня, развитие духовного богатства трудящихся. Одной из наиболее высоких целей труда на сегодняшний день является повышение его значения как средства всестороннего развития личности. Именно в трудовой деятельности ярко проявляется отношение человека к коммунистическим идеалам, к обществу в целом и к своему трудовому коллективу. Труд открывает все более широкие возможности для достижения единства трудовой и идейно-политической воспитательной работы. Таким образом именно производству, трудовой деятельности и принадлежит решающая роль в деле формирования личности и ее мировоззрения.

Научно-технический прогресс непосредственно зависит от единства, сплоченности каждого трудового коллектива, от согласованности его деятельности, от дисциплины, чувства ответственности, от активного участия в планировании и управлении и от мобилизации внутренних резервов, правильной оценки результатов труда и трудовых стимулов и т.д. В трудовом коллективе проходит значительная часть жизни человека, формируются его связи с обществом, становится более обоснованной система взгля-

дов и ощущений, шлифуются черты характера, совершенствуется процесс нравственного воспитания. Таким образом на данном этапе общественного развития задача заключается в том, чтобы всеми средствами бороться за роль трудовых коллективов как истинных центров воспитания нового человека, воспитания его коммунистического отношения к труду и социалистической собственности.

XXV съезд партии уделил особое внимание необходимости проведения идеологической работы, отмечая, что в современных условиях партия ставит перед идеологической работой новые задачи. Практика партийных организаций указывает пути повышения эффективности этой деятельности. Таким путем прежде всего является комплексный подход к организации всей воспитательной работы, т.е. обеспечение тесного единства идейно-политического, трудового и нравственного воспитания с учетом особенностей различных групп трудящихся.

В последующем анализе мы и будем стремиться к тому, чтобы исследовать материал с учетом указанных моментов и дать соответствующие рекомендации по поводу основных направлений воспитательной работы.

При анализе мы исходили, в основном, из данных опроса членов коллектива (1977 года). Поскольку с тех пор прошло известное время, процентные показатели нельзя принимать за абсолют, их следует рассматривать как характеристики, определяющие тенденцию, из которых администрация объединения, партийная и общественные организации смогут исходить при планировании дальнейшей деятельности в области воспитательной работы.

Общественная активность трудящихся, сформированность их отношения к труду и общественной деятельности может быть охарак-

теризована через великое множество показателей разного порядка.

Учитывая опыт составления основ плана социального развития, накопленный при социальном планировании в ряде других предприятий и ведомств, а также результаты социологических исследований по данным вопросам, мы сосредотачиваем основное внимание на социальной активности коллектива. Отмечаем, что отношение работников объединения к труду и своей конкретной работе рассмотрено в предыдущих отчетах и в настоящем отчете приводятся данные об отношении к труду преимущественно для выявления связи трудовой и общественно-политической активности.

При изложении материала в настоящем отчете мы исходим из концепции социальной активности, нашедшей в последние годы весьма широкое распространение в социологических исследованиях и проявившей свою целесообразность. Согласно этой концепции, социальная активность трудящихся имеет две основные стороны: объективную и субъективную. Первая из них заключается в реальном участии в различных формах социальной активности. Субъективная сторона социальной активности выражается в отношении работников к данной деятельности, понимании ее значения и т.д. Нетрудно понять, что эти две стороны социальной активности теснейшим образом связаны между собой и составляют единство.

Изложенный подход имеет два важных преимущества. Во-первых, он позволяет хорошо систематизировать данные о различных проявлениях общественной активности трудящихся и проводить их целостный анализ. Во-вторых, аналогично рассмотрению разных сторон социальной активности можно разработать подход и к формированию у членов коллектива социальной активности в единстве ее объективных и субъективных компонентов.

Настоящий отчет строится исходя из вышесказанного. В главах I, III, IV и VI рассматривается объективная сторона социальной активности работников объединения, но уже не на основании кадровой документации, а по данным, полученным в ходе анкетного опроса. Глава I посвящена анализу охвата членов коллектива партийной и общественных организациями. Третья глава охватывает материал об общественной загруженности работников как внутри предприятия и объединения, так и вне их. В четвертой главе более обстоятельно рассматривается загруженность инженерно-технического персонала в разных областях общественной жизни. Шестая глава посвящена анализу трудовой активности работников, особенно их рационализаторской деятельности.

Во второй части отчета - II главе приводятся субъективные оценки престижа общественных организаций, т.е. рассматривается, какую роль, по мнению работников, играют в жизни коллектива предприятия, различные общественные организации.

Поскольку одним из наиболее значительных каналов воспитания у членов коллектива трудовой и общественной активности является сеть политпросвещения, она подлежит специальному рассмотрению в пятой главе отчета.

I. ПОЛИТИЧЕСКАЯ И ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗОВАННОСТЬ РАБОТНИКОВ

В плане социального развития коллектива важное место занимает определение перспективных направлений идейно-политического воспитания работников и составление плана мероприятий по их реализации. С целью обеспечения успешного проведения в жизнь намеченных мероприятий необходимо исходить из ситуации, объективно сформировавшейся на предприятии. Данную ситуацию формируют общественная организованность работников и их активность в базовый период, а также отношение членов коллектива к этой сфере деятельности. Соответствующие данные будут представлены в настоящей и последующих главах работы.

Наиболее существенным показателем общественной организованности и активности трудящихся является партийность членов коллектива, а также их принадлежность к членству в прочих массовых общественных организациях.

В данном случае для анализа недостаточно определения одного лишь численного состава партийной и прочих организаций. Следует также установить и "представительность" общественных организаций работников как по предприятию в целом, так и в отдельных его подразделениях. Это нетрудно осуществить путем анализа полученных статистических данных.

Второй и значительно более сложной задачей является установление качественного состава организаций, что по существу оказывается определяющим для проведения всех последующих этапов настоящей работы.

Помимо возрастных пропорций, свидетельствующих о способности организаций к развитию, качество коллектива каждой организации характеризует общеобразовательная и специальная подготовленность его членов, их профессиональная квалификация и т.д. Такой анализ сравнительно легко осуществим в части членов партийной и комсомольской организаций. Значительно более сложным оказывается осуществление подобного анализа в части членов коллектива остальных массовых общественных и специальных организаций.

Политическая организованность работников свидетельствует, с одной стороны, об авторитете соответствующих организаций в глазах членов трудового коллектива. С другой стороны, данный анализ позволяет делать выводы относительно того, насколько влиятельна та или иная организация как канал идейно-политической работы, какую часть работников объединения либо отдельных его подразделений охватывает она сферой своего непосредственного влияния, а также насколько весома роль входящего в нее коллектива в качестве канала идейного влияния на политически не организованную часть коллектива.

С целью получения более подробной характеристики партийной организации мы не ограничиваемся лишь данными, полученными путем анкетного опроса, — мы прибегнем также к характеризующим организацию статистическим показателям.

Если в ноябре 1975 года партийная организация объединения насчитывала в своих рядах 1902 коммуниста, то осенью 1978 года число коммунистов достигло уже 2145. Таким образом в период между партийными конференциями организация возросла на 243 члена.

Партия не форсирует рост своих рядов. На основании решений последних съездов партии, партийные организации должны осуществлять регулирующее воздействие на рост своих рядов, учитывающее численность и удельный вес различных социальных групп на предприятии и их представительность в партийной организации. В то же время больше внимания следует уделять качественным показателям роста рядов членов партии. Это означает, что в деле увеличения численности рядов членов партии необходимо учитывать как образовательный уровень, так и профессиональную квалификацию вступающих в ряды членов партии работников. Если в 1975 году рабочие составили 53,3 % от общего числа коммунистов объединения, а ИТР и служащие 46,7 %, то в 1978 году соответствующие показатели составили соответственно 54,3 и 45,7 %^I. Несмотря на рост удельного веса рабочих в партийной организации в рассматриваемый период, в дальнейшем рост рядов партийной организации следует планировать исходя из общей численности рабочих в объединении в первую очередь именно за счет образованных и квалифицированных рабочих.

Жизненность партийной организации выражается в значительной мере в том, в какой степени ее ряды пополняются за счет молодых работников, в особенности за счет комсомольцев. В этой области за последние годы также достигнуты известные успехи. Однако нельзя не отметить, что имеющиеся резервы превышают уровень их использования. Если в 1975 году в ряды членов партии было принято 39 комсомольцев, то за прошедший отчетный период партийная организация объединения возросла за счет 165 комсомольцев.

Созидательная сила и творческие возможности партийной организации предполагают в первую очередь соответствующий уровень

^I Данные рассчитаны на основании следующих материалов: Дополнительный материал к отчетному докладу партийного комитета II конференции партийной организации производственного объединения "Эстонсланец", Кохтла-Ярве, 1975, стр. 22 и Дополнительный материал к отчетному докладу партийного комитета III конференции партийной организации производственного объединения "Эстонсланец", Кохтла-Ярве, 1978, стр. 14.

общеобразовательной и специальной подготовленности ее членов. За последние годы ряды членов партии пополнились главным образом за счет работников с высшим и средним образованием. В то же время число работников с начальным образованием в рядах членов партии сократилось с 202 до 194 (рис. 1).

Трудовой коллектив объединения носит многонациональный характер. Это же характерно и для партийной организации. Подавляющее большинство как работников объединения, так и членов партии составляют работники русской национальности. Второй, также весьма многочисленной группой являются работники эстонской национальности. Однако следует отметить, что по сравнению с представительностью эстонцев среди работников объединения их удельный вес от общего числа членов партии несколько мал, хотя в последние годы число вступающих в члены КПСС эстонцев увеличилось с 366 до 405.

Ниже рассмотрим представительность в партийной организации работников различных предприятий с точки зрения численности работников на этих предприятиях (таблица 1).

Как свидетельствуют статистические данные, группы коммунистов в сравнении с численностью работников наиболее представительны на таких предприятиях как разрезы "Вивиконд", "Октябрьский", "Сиргала" и "Нарвский". Здесь в среднем каждый четвертый — шестой работник является членом партии. В то же время на таком крупном предприятии как шахта "Эстония" партийная организация представлена лишь каждым девятым — десятим работником. Несмотря на то, что на названном последнем предприятии партийная организация насчитывает наибольшее число членов, удельный вес ее членов от общего числа работников недостаточно велик, поскольку на данном предприятии трудится наибольшее число работ-

Изменения произошедшие в образовательном уровне членов партийной организации в 1975 - 1978 г.

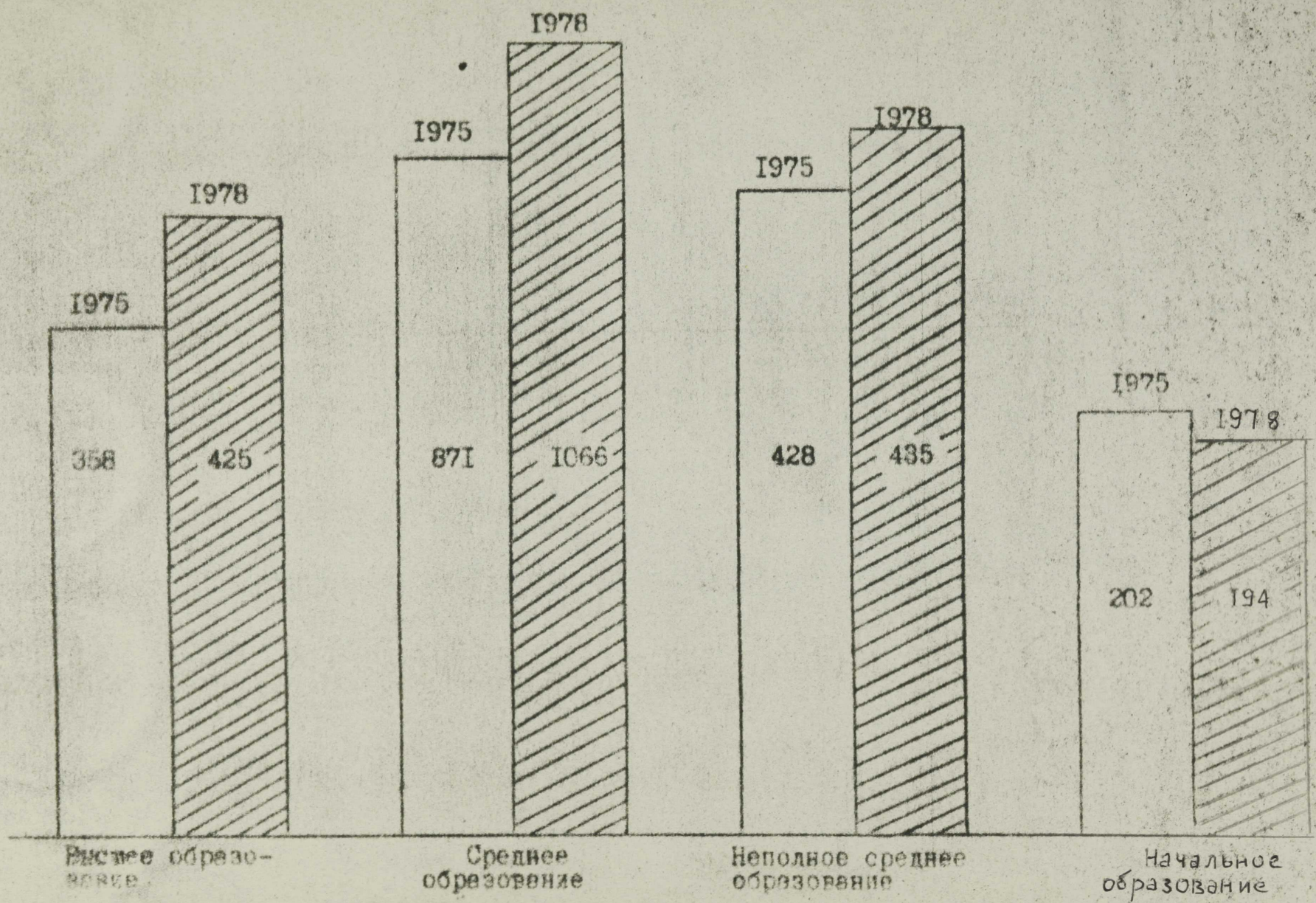


Таблица I

Удельный вес членов партии от общего числа работников предприятия
(в процентах)

Октябрь- ский	Виви- конд	Сир- гала	Нарв- ский	Там- мику	Виру	Ахтме	Киви- нли	РМЗ	Сомпа	Эсто- ния	Кохтла
22,5	22,5	18,7	18,5	17,2	16,6	15,1	15,1	14,2	12,9	11,7	11,3

I Учитывая изменения, происходящие в составе коллектива работников, можно предположить, что в процентных показателях также произошли изменения. При составлении данной таблицы мы исходили из численности работников в 1977 г. и числа членов партии в 1978 г.

ников. Таким образом здесь мы имеем наиболее реальные резервы для пополнения рядов членов партийной организации.

В последующем анализе мы будем уже исходить из результатов, полученных путем анкетного опроса трудящихся. Последние дополнительно к вышеприведенным статистическим материалам позволяют разносторонне характеризовать исследуемый контингент. Причем здесь следует обратить внимание на то обстоятельство, что процентные показатели, полученные путем анкетного опроса, не следует воспринимать абсолютно, их следует расценивать как показатели, выражающие пропорции и тенденции.

Как свидетельствуют данные (таблица Ia), 21,5 % опрошенных работников составили члены КПСС и кандидаты в члены КПСС, причем среди мужчин этот показатель почти в три раза выше, чем среди женщин (соответственно 25,1 и 9,1 %). Таким образом каждый четвертый работник мужского пола и почти каждая десятая работница являются членами партийной организации.

Возрастная структура коллектива объединения в значительной степени определяет число членов комсомольской организации. Как мы видим из таблицы I^A, комсомольцы составили от всех опрошенных менее 10 % (8,5 %), причем в отличие от аналогичного показателя в отношении партийной организации комсомольцев больше среди женщин.

Данные таблицы свидетельствуют также о том, что политически организованные работники составляют от всего коллектива трудящихся объединения 30 %, причем этот показатель достигнут в первую очередь за счет членов партийной организации, которые составили от всех опрошенных пятую часть.

Таблица 1а

Удельный вес членов и кандидатов в члены КПСС
и комсомольцев по принадлежности к представи-
телям мужского и женского пола
(в процентах)

Политическая организованность	Всего	Мужчин	Женщин
Член или кандидат в члены КПСС	21,5	25,1	9,1
Член ВЛКСМ	8,5	7,8	11,1
Беспартийный	70,0	67,1	79,7

Связь партийности с образованием свидетельствует о том, что коммунистов сравнительно больше среди работников с незаконченным высшим и высшим образованием (52,9 %, см. таблицу 2). О возможностях роста организации за счет этой группы свидетельствует то обстоятельство, что 10,6 % работников с высшим образованием принадлежит к коммунистическому союзу молодежи. Кадры с высшим образованием по сравнению с прочими образовательными группами составляют политически наиболее организованный контингент, хотя среди представителей этого контингента 36,5 % не являются ни членами КПСС, ни комсомольцами.

Сравнительно значительное число членов и кандидатов в члены КПСС насчитывается среди работников, имеющих среднее или среднее специальное образование (27,5 %). Среди членов данной образовательной группы наиболее многочисленно по сравнению со всеми прочими группами представлены молодые работники, являю-

щиеся членами комсомольской организации. Во всех остальных образовательных категориях число работников, являющихся членами партийной организации, значительно ниже среднего показателя по объединению в целом.

Принимая во внимание требования, предъявляемые к качеству партийной организации, вышеприведенные данные без особого труда поддаются объяснению: путь к росту политической организованности лежит через рост образовательного уровня.

Анализируя политическое влияние партийной организации предприятий на весь коллектив, мы видим, что партийные организации наиболее многочисленны в разрезах "Нарвский", "Вивиконд", "Сиргала", а также "Октябрьский", где численность членов и кандидатов в члены КПСС достигает соответственно 36,1-22,1 %. Наиболее слабым партийное ядро оказалось в шахтах "Кохтла" и "Ахтме". Здесь в партийную организацию входит соответственно всего 12,5 и 13,0 % опрошенных. Остальные предприятия с точки зрения численности политически организованных работников располагаются между вышеуказанными.

Удельный вес комсомольцев колеблется по предприятиям в пределах от 1,6 до 18,4 %. Наибольшее число комсомольцев насчитывают коллективы РМЗ, а также разрезов "Сиргала" и "Октябрьский", наименьшее - шахты "Кивийли" и "Кохтла".

Исследуя показатель политической организованности в разрезе социальных групп (рабочие, в том числе и подземные рабочие, и поверхностные рабочие - ИТР, см. таблицу 4), можно проследить, что политически наиболее организованным является инженерно-технический персонал. За ним следуют рабочие на поверхности шахт, в разрезах и на поверхности разрезов, среди которых число работ-

Удельный вес членов, кандидатов в члены КПСС и комсомольцев
по образовательным группам

По- лити- ческая организо- ванность	Образование	Всего	4 кл.	5 кл.	6 кл.	7 кл.	8 кл.	9 кл.	10-11 кл. или сред. спец. обра- зование	Неза- кончен- ное выс- шее или высшее образов.
Члены или кандидаты в члены КПСС		21,4	9,4	6,3	10,8	9,4	15,8	12,8	27,5	52,9
Член ВЛКСМ		8,5	1,9	-	-	0,4	5,3	11,8	13,4	10,6
Беспартийный		70,1	88,7	93,8	89,2	90,2	78,0	75,5	59,1	36,5

Удельный вес членов и кандидатов в члены КПСС и комсомольцев
на предприятиях (в процентах)

Предприятия По- ли- ти- че- ска- я ор- га- ни- зо- ван- ность	Всего	Кохт- ла	Киви- ыли	Сомпа	Виру	Там- мику	Эсто- ния	Ахтме	Виви- конд	Сир- гала	Нарв- ский	Ок- тябрь- ский	РМЗ
Член или кандидат в члены КПСС	21,2	12,5	19,7	16,8	21,3	20,9	17,8	13,0	34,8	28,9	36,1	22,1	19,7
Член ВЛКСМ	8,6	2,5	1,6	8,0	7,1	3,5	8,9	4,6	7,2	14,8	8,2	14,7	18,4
Беспартийный	70,2	85,0	78,7	75,2	71,6	75,7	73,3	82,4	58,0	56,3	55,7	63,2	61,8

Таблица 4

Политическая организованность в разрезе
социальных групп (в процентах)

Социальные группы	Всего	Подземные рабочие	Поверхностные рабочие	ИТР
Член или кандидат в члены КПСС	21,3	15,8	18,3	48,1
Член ВЛКСМ	8,6	5,0	11,2	11,2
Беспартийный	70,1	79,2	70,5	40,7

ников, не являющихся членами партийной организации, совпадает со средним показателем по объединению в целом.

Как мы видим из анализа таблицы, среди всех опрошенных наименьшее число политически организованных работников насчитывает коллектив подземных рабочих.

Рассматривая различные группы работников, мы можем отметить, что наибольшие расхождения наблюдаются в части членов и кандидатов в члены КПСС. Если среди всех опрошенных подземных рабочих в партийную организацию входила одна шестая их часть, то среди представителей инженерно-технического персонала коммунисты составляли почти половину опрошенных.

Что же касается представительности комсомольцев, то здесь расхождения в показателях значительно меньше. Однако и здесь внутри контингента подземных рабочих они представлены меньшим числом по сравнению со всеми прочими группами работников.

Мы считаем уместным вновь подчеркнуть, что процентные показатели, приведенные в настоящей части работы, могут и не со-

впадать полностью с действительным положением. Однако они несомненно способствуют лучшему осмыслению различий в оценках, данных представителями той или иной группы работников (анализ субъективных оценок будет осуществлен в последующих частях работы).

Подводя итоги, отметим, что среди опрошенных работников объединения политически организованным является 29,8 % от численности всего коллектива, причем коммунистов больше, чем комсомольцев. Политическая организованность мужчин значительно выше аналогичного показателя среди женщин.

Принадлежность к членству в партийной и комсомольской организациях не охвачено 67,1 % мужчин и 79,7 % женщин.

Определенная часть работников в возрасте до 29 лет является членами комсомольской организации. Поскольку комсомол — это сугубо молодежная организация, вполне естественно, что членов этой организации больше всего среди молодых работников, в возрасте до 20 лет (64,3 %). Почти половина представителей возрастной группы 20-24-летних является членами комсомольской организации.

Удельный вес коммунистов наиболее велик среди представителей возрастной группы 35-49-летних. Здесь членом или кандидатом в члены КПСС является каждый четвертый работник.

С ростом образования растет и процент политически организованных работников. Наиболее низок этот процент в контингенте работников с образованием до 8 классов, где число политически не организованных работников колеблется от 88,7 до 93,8 %. Наиболее благополучно обстоят дела в контингенте работников с незаконченным высшим и высшим образованием. Партийной и комсомольской организации охвачено 63,5 % соответствующего контингента.

Второе место занимает контингент работников со средним и средним специальным образованием, где насчитывается 40,9 % политически организованных работников.

Не затрагивая проблемы роста рядов партийной организации объединения, отметим лишь, что ситуация, в которой высокая политическая организованность кадров сочетается с высоким образовательным уровнем, создает благоприятные предпосылки для успешного осуществления идеологически-политической воспитательной работы в коллективе. Что же касается базы роста, то она имеется внутри каждой группы работников. В проблеме роста рядов партии более существенным является вопрос увеличения в них удельного веса представителей рабочего класса. Подчеркнутую выше связь между высшим образованием и политической организованностью неправильно рассматривать как пополнение рядов партии за счет трудящихся с высшим и средним специальным образованием. Связь между уровнем образования и политической активностью выражает прежде всего подход, при котором делаются усилия по принятию в партию именно наиболее образованной части рабочих. Переход ко всеобщему среднему образованию и прочие меры по повышению уровня образования трудящихся способствуют расширению базы принимаемых в ряды партии.

Среди предприятий наилучшего уровня политической организованности своих членов удалось добиться коллективам разрезов "Нарвский", "Вивиконд" и "Сиргала", где численность членов и кандидатов в члены КПСС, а также комсомольцев вместе колеблется соответственно от 44,3 до 42,0 %. Относительно благоприятно обстоят дела и в разрезе "Октябрьский", а также среди работников РМЗ. Противоположную картину приходится наблюдать в отношении коллектива шахты "Кохтла", где политическими организациями не охвачено 85,0 % работников. Большой процент политически не организованного контингента бросается в глаза также и на шахте "Ахтме" (82,4 %).

Среди социальных групп политически наиболее организованным является контингент инженерно-технических работников. Среди последних партийной и комсомольской организациями охвачено 59,3 % работников. Обратное явление наблюдается среди подземных рабочих, где политическими организациями не было охвачено 79,2 %.

Исходя из статистических данных и показателей, полученных путем анкетного опроса, партийный комитет объединения при решении проблемы роста политической организованности коллектива должен учитывать следующие обстоятельства:

1. Как свидетельствует существующая практика работы партийного комитета, при расширении численного состава организации до сих пор в первую очередь придерживались требования качества, предъявляемого к ее составу. Это направление следует считать перспективным и в последующие годы, поскольку база роста здесь имеется. Рост ~~числа~~ рядов членов партийной организации за счет работников со средним и высшим образованием создает благоприятные предпосылки для обеспечения должного уровня идейно-политической воспитательной работы среди коллектива работников объединения.

2. Большее внимания партийного комитета заслуживает проблема повышения организационной и идейно-политической подготовки членов комсомольской организации как базы роста своих рядов. В наши дни, когда среднее образование носит обязательный характер, большинство юношей и девушек включается в политическую жизнь общества именно посредством своей принадлежности к комсомольской организации. А это означает, что партийная организация должна пополнять свои ряды главным образом именно за счет тех людей, которые предварительно усвоили политический опыт в комсомольской организации.

Новая социальная ситуация, характеризующаяся тем, что огромные потоки молодежи включаются в свою трудовую жизнь непосредственно после приобретения среднего образования, ставит

перед руководством предприятий и общественными организациями совершенно новые задачи. Центральной проблемой в социальном планировании становится проблема "безболезненного" включения молодежи в свой будущий трудовой мир. Для молодежи необходимо создать достаточно конкретную программу действий по реализации ее перспектив в отношении должностного роста на своем предприятии.

Создание положительной трудовой и общественной атмосферы вокруг молодых работников позволяет существенно изменить их отношение к основной работе и их социальное самочувствие в новом коллективе, а также повысить степень их участия в общественной жизни.

3. В столь многонациональном коллективе, каковым является и коллектив объединения, в плане социального развития необходимо предвидеть комплекс мероприятий по воспитанию в трудящихся чувства интернационализма, воспитанию в них духа непримиримой вражды ко всякого рода проявлениям национализма и шовинизма. При увеличении численности рядов партийной организации следует вести учет пропорций между представительностью различных национальных групп в коллективе и их удельным весом среди членов партии.

4. Партийный комитет в своей работе должен больше внимания уделять вопросу представительности членов коллективов различных предприятий в своих рядах. При этом следует учитывать численность работников и характеризующие их качественные показатели. В настоящее время сложилось такое положение, когда численность рядов партийных организаций на различных предприятиях в значительной степени различается и зачастую не соответствует общей численности работников этих предприятий, т.е. нарушены необходимые пропорции, когда большей численности коллектива соответст-

вует и более представительное партийное ядро.

Далее рассмотрим принадлежность членов коллектива к другим общественным и специальным организациям, причем основное внимание мы будем концентрировать на организованности работников различных шахт и разрезов и на охвате участием в прочих организациях членов и кандидатов в члены КПСС, а также комсомольцев.

Согласно данным опроса, по численности членов общественные организации можно представить следующей последовательностью, упорядоченной по числу входящих в них членов и характеризующей ситуацию, сложившуюся в целом по объединению как в части показателей охвата членов участием в различных организациях, так и в части организованности коллектива объединения.

Таблица 5

Члены общественных организаций от общего
числа работников,

	в процентах
1. Народная дружина	- 27,2
2. Коллектив физкультуры	- 23,0
3. ВОИР	- 19,4
4. Постоянно действующие производственные совещания	- 15,5
5. Комиссии при шахтных комитетах профсоюза	- 12,7
6. Общественные инспекторы по технике безопасности	- 10,9
7. Общество "Знание"	- 6,4
8. Товарищеский суд	- 3,2

Как мы видим, число членов, входящих в различные организации, колеблется в пределах от 3,2 до 27,2 %^I.

По массовости членства на первом месте стоит народная дружина. Выше среднего показателя участие в народной дружине наблюдается в коллективах шахт "Кивиули", "Виру", "Таммику", "Эстония" и разрезов "Вивиконд", "Сиргала" и "Октябрьский". Особенно высок данный показатель в коллективе шахты "Кивиули" и разреза "Вивиконд" (соответственно 37,1 и 36,7 %) и наименьший показатель характеризует шахты "Кохтла" (16,7 %) и "Сомпа" (17,3 %, таблица 6).

Если за основу принадлежности ко всем организациям принять средние по объединению показатели, окажется, что наилучших результатов в этом вопросе добился коллектив разреза "Вивиконд", где организованность членов коллектива превышает средний заводской показатель по всем уровням. Если же взять за основу то же сравнение, то весьма благоприятная картина выявится также и в разрезе "Нарвский".

В коллективах остальных шахт и разрезов столь высокой организованности не наблюдается.

Прямо противоположную картину можно отметить в шахте "Сомпа" и "Ахтме", где организованность работников в значительной мере отстает от среднего показателя по объединению, не говоря уже об отставании от вышеназванных передовых в этом отношении коллективов.

^I Изучаемые нами организации предполагают не формальное членство в них, а активное участие в работе. Поэтому совершенно естественно, что процентные показатели участия не очень велики. Необходимо также учесть, что в ряде организаций число их членов определено уставом этих организаций (например, товарищеский суд).

Принадлежность к общественным организациям по предприятиям
(в процентах)

Общественные и специальные организации / Предприятия	Всего	Кохтла	Киви- или	Сомпа	Виру	Там- мику	Эсто- ния	Ахтме	Виви- конд	Сир- гала	Нарв- ский	Ок- тябрь- ский	РМЗ
Народная дружина	27,2	16,7	37,1	17,3	33,3	34,9	29,8	20,6	36,7	28,6	21,9	31,7	26,0
Коллектив физ- культуры	23,0	36,1	27,6	17,8	28,2	17,8	23,8	11,1	24,5	17,6	32,3	18,7	26,0
Общество "Знание"	6,4	5,8	5,0	3,7	4,4	5,0	3,3	8,2	14,8	9,4	7,3	8,8	14,7
ВОИР	19,4	13,4	25,6	19,4	11,1	18,8	15,9	10,4	46,3	24,8	33,3	15,5	34,3
Товарищеский суд	3,2	-	2,5	5,6	2,5	2,0	0,8	-	7,8	1,9	4,2	3,5	4,3
Постоянно действующие производственные совещания	15,5	11,4	18,3	3,7	20,3	14,7	11,4	14,1	16,7	21,6	25,0	12,1	24,3
Комиссии при шахтных комитетах профсоюза	12,7	7,2	15,0	8,3	18,9	22,1	9,8	11,2	21,2	14,4	13,6	7,1	7,7
Общественные инспектора по технике безопасности	10,9	9,9	7,6	8,5	9,3	19,2	11,1	10,1	11,8	9,4	9,4	12,3	9,9

Если за основу сравнения принять представительность коммунистов и комсомольцев в других общественных организациях, можно отметить, что коммунисты по всем показателям показывают результаты выше средних по объединению (таблица 7).

Таблица 7

Принадлежность к общественным организациям на основе партийности работников (в процентах)

Общественные и специальные организации	Политическая организованность	Всего	Члены или кандидаты в члены КПСС	Член ВЛКСМ	Беспартийный
Народная дружина		27,3	53,5	19,7	20,3
Коллектив физкультуры		23,1	38,5	23,0	18,6
Общество "Знание"		6,4	15,7	7,4	3,5
ВОИР		19,6	40,3	11,9	14,4
Товарищеский суд		3,2	6,8	2,5	2,2
Постоянно действующие производственные совещания		15,7	33,4	8,3	11,3
Комиссии при шахтных комитетах профсоюза		12,8	21,6	1,7	11,5
Общественные инспектора по технике безопасности		10,9	13,4	4,2	11,0

Удельный вес комсомольцев в остальных общественных организациях значительно ниже. Даже в коллективе физкультуры их участие выражается довольно скромно.

В заключение проанализируем показатель политической и общественной организованности среди рабочих и инженерно-технических работников (таблица 8).

Таблица 8

Принадлежность к общественным организациям
на основе социальных групп

(в процентах)

Социальные группы Общественные и специальные организации	Всего	Подземные рабочие	Поверхностные рабочие	ИТР
Народная дружина	27,4	29,3	19,1	47,6
Коллектив физкультуры	23,0	23,9	15,0	44,7
Общество "Знание"	6,4	2,2	2,1	31,0
ВОИР	19,6	12,2	14,7	54,7
Товарищеский суд	3,2	1,7	4,3	3,8
Постоянно действующие производственные совещания	15,6	12,1	11,2	38,0
Комиссии при шахтных комитетах профсоюза	12,5	13,0	11,7	13,3
Общественные инспектора по технике безопасности	10,9	12,9	10,7	6,2

По сравнению с позицией рабочих включение инженерно-технических работников в общественную жизнь путем их участия в работе различных организаций значительно интенсивнее. Что касается рабочих, то здесь можно отметить, что представители подземных профессий значительно активнее участвуют в различных сферах общест-

венной жизни, чем представители наземных профессий.

В итоге отметим, что участие работников в деятельности различных общественных и специальных организаций столь же различно, как и их членство в партийной и комсомольской организациях в зависимости от показателей, характеризующих их партийную принадлежность, а также профессиональную позицию и социальное положение.

II. ПРЕСТИЖ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Проанализировав принадлежность работников к различным общественным организациям, их загруженность всевозможными общественными обязанностями и поручениями и активность на различных уровнях, мы основное внимание в настоящей части работы сосредоточим на престиже общественных организаций.

Оценки, которые были даны работниками различным общественным организациям, измерялись с помощью пятибалльной шкалы интенсивности: "играет очень важную роль", "играет важную роль", "играет не очень важную роль", "играет мало важную роль" и "не знаю".

Анализ полученных оценок будет осуществляться на основании средних арифметических: чем больше значение средней арифметической, тем больше работников, положительно оценивших соответствующую общественную организацию, и, наоборот, чем меньше значение средней, тем значительнее доминируют оценки тех работников, которые соответствующую общественную организацию оценили отрицательно.

Нашей задачей является проанализировать полученные шкалы престижа различных общественных организаций, а также динамику его изменения в зависимости от оценок различных групп работников.

На основании оценок всех ответивших престиж различных общественных организаций оказалось возможным упорядочить следующим образом в порядке убывания престижа:

Таблица 9

		\bar{x}
1. Профсоюзная организация	-	4,03
2. Товарищеский суд	-	3,20

	\bar{x}
3. Народная дружина	- 3,05
4. Коллектив физкультуры	- 2,97
5. ВОИР	- 2,47
6. Общество "Знание"	- 2,31
7. Общество спасения на водах	- 2,30

Как мы видим, наивысшим престижем характеризуется профсоюзная организация (4,03), ниже всего котируется общество спасения на водах (2,30), причем разница в престиже (в средних) составляет 1,73 балла. Таким образом шкала престижа достаточно сильно растянута в силу того, что престиж различных общественных организаций и обществ оценивается работниками по-разному.

Если исходить из возрастной структуры ответивших (таблица 10), мы увидим, что престиж всех рассматриваемых организаций за исключением коллектива физкультуры ниже всех прочих оценили работники моложе 20 лет. Среди представителей прочих возрастных групп такого в достаточной мере низкого общего мнения о престиже рассматриваемых организаций и обществ не наблюдается. Скорее наоборот: здесь можно отметить противоположные по характеру оценки. Так, например, выше средних показателей оценки престижа всех организаций и обществ у представителей возрастной группы 55-59-летних, а также 45-49-летних работников.

В целом можно отметить, что с возрастом увеличивается и число работников, выявляющих положительное отношение к престижу общественных организаций и обществ. Наряду с представителями наиболее молодой возрастной группы (моложе 20 лет) относительно более значительной критичностью выделяются и представители группы 35-39-летних, чьи оценки в отношении всех организаций и обществ ниже общих средних арифметических.

Престиж общественных организаций по возрастным группам
(на основе \bar{x})

Об- щест- венные организа- ции	Возрастные группы, годы	Все- го	До 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и стар- ше
Профсоюзная организация		4,03	3,85	4,15	4,02	4,01	3,90	3,99	4,17	3,98	4,09	4,16
Народная дружина		3,05	2,63	2,89	2,87	3,02	2,97	3,13	3,32	3,07	3,62	3,05
Коллектив физкультуры		2,97	3,15	3,18	2,89	3,13	2,88	2,89	3,03	2,79	3,24	2,64
Общество "Знание"		2,31	1,81	2,39	2,15	2,27	2,19	2,37	2,50	2,31	2,58	2,44
В О И Р		2,47	1,85	2,52	2,32	2,58	2,37	2,55	2,62	2,23	2,72	2,94
Товарищеский суд		3,20	3,07	3,18	3,22	3,22	2,94	3,25	3,31	3,08	3,89	3,55
Общество спасения на водах		2,30	1,85	2,09	2,14	2,23	2,22	2,36	2,59	2,32	2,55	2,77

Тот же анализ в разрезе предприятий также выявляет существенные различия в оценках авторитета той или иной общественной организации с точки зрения принадлежности работников к различным коллективам (таблица II). Выше средних авторитет всех рассматриваемых общественных организаций и обществ оценили работники разрезов "Вивиконд" и "Сиргала", а также шахты "Сомпа" и РМЗ. В оценках представителей прочих коллективов такой тенденции не наблюдается. Однако здесь можно отметить отрицательные оценки, данные некоторым отдельным организациям. Так, престиж профсоюзной организации значительно ниже среднего оценили работники шахт "Эстония" и "Ахтме", а также разреза "Октябрьский". Авторитет народной дружины также ниже по сравнению с прочими коллективами среди работников шахты "Эстония", а также разрезов "Октябрьский" и "Нарвский". В то же время авторитет общества "Знание", ВОИР и товарищеского суда значительно ниже среди работников шахт "Кохтла" и "Кививыли".

Анализ в разрезе социальных групп свидетельствует о достаточно критическом отношении инженерно-технического персонала к общественным организациям. Оценки, данные всем общественным организациям и обществам за исключением общества "Знание" и ВОИР, ниже средних (таблица 12).

В группе рабочих оценки также носят весьма дифференцированный характер. Относительно более положительное отношение отличает тех рабочих, которые трудятся на поверхности шахт, в разрезах и на поверхности разрезов.

В зависимости от политической и общественной организованности работников в качестве вполне естественной тенденции выяв-

Престиж общественных организаций по предприятиям (на основе X)

Общественные организации	Предприятия												
	Всего	Кохт-ла	Киви-ли	Сомпа	Виру	Там-мику	Эсто-ния	Ахтме	Виви-конд	Сир-гала	Нарв-ский	Ок-тябрь-ский	РМЗ
Профсоюзная органи-зация	4,03	4,07	4,07	4,23	4,06	4,16	3,79	3,76	4,25	4,22	3,97	3,80	4,20
Народная дружина	3,05	3,00	3,18	3,38	3,14	3,10	2,84	3,05	3,60	3,34	2,74	2,69	3,17
Коллектив физкуль-туры	2,97	3,32	2,80	3,22	2,85	3,01	3,00	2,93	3,10	3,06	2,88	2,90	3,26
Общество "Знание"	2,30	2,02	1,84	2,57	2,17	2,45	2,30	2,56	2,53	2,50	2,13	2,50	2,63
В О И Р	2,46	2,13	2,28	2,69	2,78	2,39	2,39	2,61	2,92	2,78	2,56	2,58	3,02
Товарищеский суд	3,20	2,93	3,04	3,49	3,32	3,18	2,86	2,97	3,53	3,71	3,14	3,38	3,54
Общество спасения на водах	2,29	2,25	2,11	2,35	2,30	2,42	2,32	2,61	2,30	2,53	1,87	2,18	2,61

Таблица 12

Престиж общественных организаций в разрезе
социальных групп

Об- щест- венные организа- ции	Социальные группы	Всего	Подзем- ные рабочие	Поверх- ностные рабочие	ИТР
Профсоюзная организация		4,03	3,94	4,14	3,95
Народная дружина		3,05	3,07	3,07	2,90
Коллектив физкультуры		2,96	3,06	2,88	2,92
Общество "Знание"		2,30	2,24	2,29	2,51
В О И Р		2,46	2,36	2,50	2,61
Товарищеский суд		3,19	3,10	3,37	2,92
Общество спасения на водах		2,29	2,31	2,37	1,96

ляется более положительный характер отношения коммунистов к рассматриваемым общественным организациям и обществам по сравнению с отношением представителей прочих групп. В группах комсомольцев также преобладают работники, которые положительно относятся к деятельности общественных организаций (таблица 13).

Наиболее критическим отношением к общественным организациям и обществам характеризуется контингент беспартийных. Представители данного контингента дали значительно более низкую оценку всем рассматриваемым общественным организациям и обществам за исключением общества спасения на водах.

Таблица 13

Престиж общественных организаций на основе
политической организованности рабочих

Об- щест- венные организа- ции	Политическая организован- ность	Всего	Член или кандидат в члены КПСС	Член ВЛКСМ	Беспар- тийный
Профсоюзная организация		4,03	4,14	4,22	3,98
Народная дружина		3,04	3,20	2,96	3,01
Коллектив физкультуры		2,96	3,03	3,24	2,90
Общество "Знание"		2,30	2,57	2,41	2,10
В О И Р		2,45	2,68	2,46	2,38
Товарищеский суд		3,20	3,36	3,28	3,14
Общество спасения на водах		2,28	2,14	2,09	2,35

Подводя итоги, отметим, что отношение работников к деятельности различных общественных организаций и обществ дифференцировано. Поскольку же отношение формируется на основе конкретной деятельности соответствующей организации, по-видимому, было бы целесообразным, чтобы руководство тех организаций, престиж которых оказался сравнительно ниже прочих, проанализировало совместно с активом свою прежнюю деятельность и постаралось выявить причины формирования у работников отрицательного к ней отношения. Чтобы повысить престиж организации и таким образом содействовать ее популярности (увеличить число входящих в нее членов), необходимо основное внимание уделить содержательной стороне деятельности организаций.

III. ОБЩЕСТВЕННАЯ АКТИВНОСТЬ РАБОТНИКОВ

Если выше мы наблюдали охваченность работников общественно-политическими организациями, распространенность и популярность организаций и их состав, то в настоящей части работы основное внимание будет сосредоточено на общественно-политической активности членов коллектива объединения.

Общественную работу возможно исследовать с различных сторон. Наиболее простой и легко осуществляемой операцией является выявление занятости общественными поручениями и распределение последних между отдельными членами коллектива. Обычно осуществлению такого анализа значительно способствуют данные, которые сами общественные организации собирают в процессе своей работы. Значительно более сложным оказывается определение расхода времени, приходящегося на выполнение общественных поручений. Связь между объемом общественных поручений и временем, необходимым для их выполнения, позволяет точнее характеризовать загруженность работников общественной работой в различных группах. Выявление этого показателя дает возможность конкретнее определять резервы общественной активности и выделить группу тех работников, которые находятся в стороне от этой работы или выполняют эту работу формально.

Помимо объема общественной работы пристального внимания заслуживает установление содержания, сути этой работы, т.е. выявление того, на какие области направлена общественная активность работников и каковы пропорции, сформировавшиеся между различными областями. Кроме того следует установить размах обществен-

ных поручений, т.е. определить, занимаются ли работники вопросами и проблемами своего производственного подразделения, своего предприятия в целом или проблемами вне своего предприятия, вне объединения, и если занимаются, то в какой мере.

На практике зачастую создается ситуация, при которой загруженность общественной работой отдельных руководителей, специалистов или рабочих крайне высока, однако их основная активность направлена вне своего предприятия.

В целом все эти данные создают известную картину общественной активности различных групп работников, отражая успех проделанного и представляя собой исходный материал для дальнейшего планирования идейно-политической воспитательной работы.

Исходный материал касательно названного вопроса дает уже статистика, планы работы, отчеты, дневники и т.п., поступающие в общественные организации. Однако, чтобы обеспечить обратную связь и убедиться в эффективности проделанного, необходимо знать субъективное мнение самих работников по данному вопросу. Необходимый исходный материал для этого дают социологические исследования, позволяющие также выявить взаимосвязь между объективной и субъективной сторонами общественной активности.

Последующий анализ и служит цели уточнения различных аспектов общественной активности на основе данных анкетного опроса.

3.1. Общественные поручения

В настоящем подразделе работы рассмотрим, насколько работники объединения охвачены общественными поручениями и как эти обязанности и поручения распределяются между представителями различ-

ных социально-профессиональных групп. При этом мы будем иметь возможность проследить объем поручений на самых разнообразных уровнях (на уровне бригады, предприятия, объединения и вне объединения). Аналогично предыдущей части работы анализ здесь осуществляется не на основании процентных показателей, - здесь за основу принимаются средние величины, что означает следующее: чем больше абсолютное значение средней, тем активнее и стабильнее участие работников в общественной жизни. Оценки измерялись в данном случае с помощью шкалы "выполняю постоянно", "иногда выполняю однократно поручения" и "нет".

Приняв за основу среднюю оценку всех ответивших, мы обнаружим, что общественной работой наиболее активно занимаются на уровне бригады, смены, цеха (1,83). Несколько меньше выполнением общественных обязанностей охвачены работники, выполняющие поручения на уровне предприятия (1,55). Затем следует общественная работа вне объединения (1,22). Меньше всего людей связано с общественными поручениями на уровне объединения (1,10). Таким образом на основании полученных оценок можно отметить достаточно благоприятное положение, при котором центр тяжести общественной активности членов коллектива направлен главным образом на решение задач на уровне своего производственного участка и своего предприятия.

Распределение общественных поручений в разрезе возрастных групп (таблица 14) выявляет ряд различий, с которыми нельзя не считаться. Эти различия не представляют собой общей тенденции, однако они являются фиксацией положения, сложившегося в коллективе ко времени заполнения анкет. Более глубокий анализ выявляет следующие моменты: довольно значительное число представителей более молодых возрастных групп вообще не выполняет общественных обязанностей и поручений, с возрастом же формируется более постоян-

ное приобщение к общественной работе.

Больше всего постоянными поручениями охвачены работники возрастной группы от 25 до 49 лет, в особенности на уровне бригады и предприятия, а также вне объединения. Этого следовало ожидать, поскольку вполне естественно, что к этому времени относится период окончательного формирования человека, таким образом социальная зрелость личности в сочетании с приобретенным за предыдущие годы достаточно значительным необходимым опытом общественной работы делает представителей рассматриваемой возрастной группы способными выполнять ответственные общественные поручения, которые им доверяются. Помимо наиболее молодых работников коллектива (в возрасте моложе 25 лет) общественной работой весьма умеренно заняты и представители возрастной группы от 25 до 34 лет. Здесь мы имеем дело с многочисленной и в то же время перспективной с точки зрения дальнейшего развития частью коллектива, общественное формирование которой нуждается в пристальном внимании.

Связь выполнения общественных обязанностей и поручений с образованием (таблица 15) свидетельствует о том, что центр тяжести в выполнении различного рода заданий лежит на контингенте работников со средним, средним специальным и высшим образованием. Это, конечно, не означает, что работники, имеющие образование ниже названного, стоят совершенно в стороне от общественной работы. Дело, конечно, так не обстоит, однако они представлены в плане занятости общественной работой значительно меньшим числом своих представителей. Исключение здесь составляют работники с семиклассным образованием, которые по сравнению с представителями прочих образовательных групп относительно активнее участвуют в общественной жизни на уровне бригады, смены, цеха.

Если пронаблюдать распределение общественных обязанностей меж-

Общественная активность работников по возрастным группам (на основе \bar{x})

Уров- ни обще- ственной активности	Возраст, годы										
	Всего	До 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и старше
На уровне бригады, смены цеха	1,83	1,18	1,71	1,77	1,82	1,90	1,87	1,98	1,79	1,69	1,81
На уровне предприятия	1,55	1,22	1,39	1,46	1,45	1,63	1,62	1,69	1,59	1,51	1,56
На уровне объединения	1,10	1,03	1,06	1,08	1,06	1,10	1,11	1,16	1,16	1,07	1,12
Вне объединения	1,22	1,17	1,22	1,17	1,13	1,25	1,25	1,24	1,26	1,25	1,35

Общественная активность работников в разрезе образовательных групп

Уровень общественной активности \ Образование	Всего	I-4	5 кл.	6 кл.	7 кл.	8 кл.	9 кл.	10-11 кл. или сред. спец. образование	Незаконченное высшее и высшее образование
На уровне бригады, смены, цеха	1,83	1,64	1,71	1,78	1,90	1,70	1,81	1,89	1,78
На уровне предприятия	1,55	1,42	1,39	1,36	1,40	1,41	1,40	1,63	2,22
На уровне объединения	1,10	1,13	1,14	1,04	1,03	1,07	1,12	1,08	1,50
Вне объединения	1,22	1,09	1,14	1,07	1,20	1,17	1,18	1,26	1,37

ду представителями контингентов со средним, средним специальным и высшим образованием, можно заметить, что работники со средним и средним специальным образованием принимают более активное участие в общественной жизни на всех рассматриваемых уровнях (разве что на уровне объединения соответствующие показатели несколько ниже). Наиболее активно ведется работа на уровне бригады, смены, цеха и предприятия, т.е. преимущественно активность этих работников нашла свое воплощение в рамках своего производственного участка и предприятия.

Приобщенность представителей контингента с высшим образованием к общественной работе отличается от только что рассмотренной в незначительной мере. Несколько меньше выполняемые ими общественные обязанности связаны с поручениями на уровне бригады, однако на всех остальных уровнях их занятость общественной работой весьма значительна. Среди представителей этого контингента относительно больше всего и таких работников, общественные обязанности которых выходят за пределы объединения.

Такое распределение обязанностей вполне естественно, поскольку контингент, рассмотренный последним, имеющий столь высокий образовательный уровень, уже в силу своего высокого должностного положения вынужден вмешиваться и включаться в те проблемы общественной жизни, которые связаны с предприятием, объединением или даже еще более обширным регионом.

Анализ на двух уровнях возможен также по шахтам и разрезам при этом выявляются различия как между предприятиями, так и между работниками внутри предприятий (таблица 16).

Общественная активность работников по предприятиям

Предприятие Уров- ни об- ществен- ной актив- ности	Всего	Кохт- ла	Киви- нли	Сомпа	Виру	Там- мику	Эсто- ния	Ахтме	Виви- конд	Сир- гала	Нарв- ский	Октяб- рский	РМЗ
На уровне бригады, смены, цеха	1,83	1,73	1,93	1,83	1,96	1,94	1,69	1,38	1,93	1,87	2,23	1,92	1,85
На уровне пред- приятия	1,55	1,51	1,56	1,48	1,61	1,66	1,36	1,25	1,82	1,70	1,74	1,48	1,64
На уровне объеди- нения	1,10	1,06	1,04	1,08	1,09	1,14	1,09	1,05	1,15	1,03	1,06	1,07	1,09
Вне объединения	1,22	1,16	1,24	1,26	1,22	1,22	1,17	1,10	1,31	1,22	1,24	1,20	1,31

Наиболее активно в общественной жизни на уровне бригады, смены, цеха участвуют работники разрезов "Нарвский" (2,23), "Вивиконд" (I,93) и "Октябрьский" (I,92) и шахт "Виру" (I,96), "Таммику" (I,94) и "Кивинли" (I,93). На всех остальных предприятиях общественной работой на этом уровне охвачено меньше людей. Особенно низок данный показатель в коллективе шахты "Ахтме" (I,38), а также шахты "Эстония" (I,69).

На уровне предприятия в общественной работе наиболее активными вновь оказываются работники разрезов "Вивиконд" (I,82) и "Нарвский" (I,74), а также коллектив "Сиргала" (I,70). Противоположная картина наблюдается в коллективе шахты "Ахтме" (I,25) и шахты "Эстония" (I,36).

На уровне объединения общественными обязанностями опять-таки больше остальных охвачены работники коллективов разреза "Вивиконд" (I,15), а также шахты "Таммику" (I,14). Относительно меньше представлены работники разреза "Сиргала" (I,03) и шахты "Кивинли" (I,04).

Общественные поручения, получаемые вне пределов объединения, также распределяются неравномерно. Согласно полученным оценкам и здесь мы вновь в первых рядах активистов видим работников разреза "Вивиконд" (I,31), а также представителей коллектива РМЗ (I,31). Несколько выше среднего этот показатель и на шахте "Сомпа" (I,26).

И в который уже раз наиболее скромны в отношении участия в общественной работе работники шахты "Ахтме" (I,10).

Как мы видим, участие представителей различных производственных коллективов в общественной жизни весьма неоднородно.

Наиболее активным контингентом по всем трем исследуемым уровням является коллектив разреза "Вивиконд". Выше средней активности представителей коллективов разреза "Нарвский" и шахты "Таммику". Мы здесь перечислили не все коллективы, активно участвующие в общественной жизни, однако такое активное участие в других коллективах наблюдается лишь на некоторых отдельных уровнях.

В стороне от общественной работы в наибольшей мере находятся коллективы шахты "Ахтме" и шахты "Эстония". Здесь уместно вспомнить, что в шахте "Ахтме" политическая и общественная организованность работников по сравнению со средним показателем была также ниже. Намечая основные направления социального планирования, на перечисленных последними предприятиях необходимо предвидеть мероприятия по более широкому вовлечению работников в участие в общественной жизни.

Если рассмотреть распределение общественных поручений в разрезе социальных групп, мы увидим, что здесь положение отнюдь не одинаково (таблица I7). Наиболее активное участие в общественной работе на всех ее уровнях принимают представители инженерно-технического персонала. Среди рабочих столь высокий уровень активности не бросается в глаза.

На практике мы часто сталкиваемся с положением, при котором общественные поручения выполняются, в основном, коммунистами и комсомольцами. Посмотрим, как обстоят дела в данном вопросе в объединении (таблица I8)^I. Оказывается, что центр тяжести общественных поручений лежит, в основном, на членах партии. Обществен-

^I В данной таблице приводятся процентные показатели.

Таблица 17

Общественная активность работников в разрезе
социальных групп

Социальные Уров- ни об- ществен- ной актив- ности	Всего	Подзем- ные рабочие	Поверх- ностные рабочие	ИТР
На уровне бригады, смены, цеха	1,83	1,75	1,88	1,90
На уровне предприятия	1,55	1,39	1,51	2,15
На уровне объединения	1,10	1,07	1,05	1,32
Вне объединения	1,22	1,18	1,21	1,35

ная загруженность коммунистов объединения значительно выше по сравнению с загруженностью комсомольцев и беспартийных, причем это относится как к постоянным, так и одноразовым общественным поручениям. Исключение здесь составляет лишь общественная работа на уровне бригады, смены, цехах, где выполнение одноразовых и текущих заданий лежало главным образом на беспартийных и комсомольцах.

Если говорить о комсомольцах, то их общественная активность выражается прежде всего в выполнении одноразовых поручений. Это, конечно, не означает, что среди них нет представителей, имеющих постоянные обязанности, однако по сравнению со средними показателями показатель активности в данном случае довольно низок и в этом плане беспартийные нашли значительно более широкое применение.

Общественная активность на основе политической организованности работников
(в процентах)

Уровень общественной активности	Выполняю постоянно				Иногда выполняю однократные поручения				Н е т			
	все	член или кандидат в члены КПСС	член ВЛКСМ	беспартийный	все	член или кандидат в члены КПСС	член ВЛКСМ	беспартийный	все	член или кандидат в члены КПСС	член ВЛКСМ	беспартийный
На уровне бригады, смены, цеха	28,7	57,0	18,4	21,9	26,0	17,3	26,4	28,9	45,3	25,7	55,2	49,1
На уровне предприятия	18,5	44,8	11,3	11,7	18,7	30,9	21,0	15,0	62,9	24,2	67,7	73,3
На уровне объединения	3,5	8,6	1,7	2,4	3,4	9,3	5,8	1,7	93,1	82,1	93,4	96,0
Вне объединения	8,2	17,0	7,2	6,0	5,9	9,4	4,0	5,2	85,9	73,6	88,8	88,8

Анализ внутри групп размера доли тех, кто вообще находится в стороне от общественных поручений на всех уровнях продемонстрировал следующее: среди коммунистов процент пассивных колеблется в пределах от 24,2 до 82,1, среди комсомольцев — от 55,2 до 93,4 и среди беспартийных — от 49,1 до 96,0.

Таким образом общественная работа ведется наиболее активно на уровне бригады, смены, цеха и к моменту анкетирования меньше всего заданий насчитывалось на уровне объединения. Исключение составляют лишь коммунисты, среди общественных обязанностей которых первое место занимает общественная работа на уровне предприятия.

Как показывает анализ, участие в общественной работе представителей различных групп и членов коллективов весьма различно и зависит от возрастных, образовательных, социально-профессиональных и политических характеристик. Помимо различий, наблюдаемых между различными группами, можно отметить дифференцированность и в плане общественной активности внутри групп.

Здесь следует обратить внимание на охват общественной работой, во-первых, той части коллектива, чья общественная активность еще низка, и вместе с тем заботиться о повышении общественной активности основных кадров, самых перспективных членов коллектива. В данном случае, по материалам настоящего исследования, целесообразно обратить особое внимание на привлечение к участию в общественной работе молодежи в возрасте от 25 до 34 лет, в частности, молодых рабочих. С одной стороны, их необходимо охватить выполнением постоянных общественных поручений и с другой — шире использовать в общественной работе во всех ее областях.

3.2. Время, затрачиваемое на выполнение общественной работы

При анализе общественной нагрузки различных групп работников необходимо установить время, затрачиваемое на выполнение этой работы.

В данном подразделе основное внимание будет сконцентрировано на моменте продолжительности рабочего времени, затрачиваемого на выполнение общественных поручений.

Если учесть, что общение членов коллектива наиболее интенсивно в пределах рабочего времени, представляется естественным, что информация, необходимая для выполнения общественных поручений, передается и воспринимается также в это время. Например, представляется невероятным, чтобы распространитель кино- и театральные билеты мог целиком выполнять свои обязанности вне рабочего времени. Одноразовые текущие задания также зачастую приходится хотя бы частично выполнять в рабочее время.

Эти факты призваны продемонстрировать обоснованность использования определенной части рабочего времени на выполнение различного рода общественных поручений. Если работники, имеющие отдельные разовые общественные поручения, могут справиться с их выполнением в рабочее время таким образом, что основная работа не страдает от этого, то уже выполнение трех и более общественных поручений и выполнение общественной работы постоянного характера отнимает больше рабочего времени, что не может в известной мере не сказаться на основной работе.

Как свидетельствует таблица I9, рабочее время используется для выполнения различных общественных поручений с разной степенью

Таблица 19

Использование рабочего времени на выполнение общественных поручений
по возрастным группам

Продолжительность рабочего времени, часы в неделю	Возраст, годы										
	Всего	До 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и старше
До I	56,8	62,5	56,4	55,8	64,5	56,5	56,3	50,5	60,0	72,7	60,0
I-4	31,0	25,0	35,9	32,5	30,6	33,7	33,0	31,2	20,0	18,2	20,0
4-7	7,3	12,5	7,7	6,5	1,6	5,4	7,1	9,2	14,0	9,1	-
7 и более	5,0	-	-	5,2	3,2	4,4	3,6	9,2	6,0	-	20,0

интенсивности. Свыше половины всех ответивших считают, что на общественные поручения они тратят не более часа времени в неделю, 5 процентов ответивших тратят свыше 7 часов. Остальные 38,3 процента используют в неделю от 1 до 7 часов рабочего времени на выполнение своих общественных поручений.

Самая многочисленная часть ответивших (87,8%) отмечает, что на выполнение общественных поручений у нее в неделю уходит в среднем до 4 часов. Это, однако, не означает, что эти активисты не используют с указанной целью вне рабочее время. Вне рабочее время используют на выполнение общественной работы, в основном, те члены коллектива, которые заняты на ответственных общественных должностях, а также активисты, занятые общественной работой вне своего предприятия.

Время, затраченное на выполнение общественных поручений, связано с числом общественных заданий, степенью ответственности их должностных обязанностей и объемом заданий (сравним таблицы 14 и 19). Так, мы видим, что представители тех возрастных групп, которые сравнительно меньше были охвачены участием в общественной работе, выполняли главным образом одноразовые, текущие поручения, на что у них уходило значительно меньше рабочего времени, чем у тех, кто был больше загружен общественной работой. Бросается в глаза, что наибольшее количество рабочего времени расходуют на выполнение общественных поручений работники в возрасте 35-54 лет, чья загруженность общественной работой, как уже отмечалось выше, также больше по сравнению с представителями прочих возрастных групп.

Та же тенденция обнаруживается в продолжительности рабочего времени, используемого для выполнения общественных поручений,

в зависимости от образовательного уровня работников (таблица 20). Повышение образовательного уровня сопровождается ростом продолжительности рабочего времени, расходуемого на выполнение общественной работы. Если среди работников с образованием 5-6 классов нет никого, кто тратил бы в неделю свыше четырех часов рабочего времени на выполнение общественных поручений, то уже среди кадров работников с высшим образованием с отмеченной выше значительной охваченностью общественной работой они составляют 16,0 процентов. Близки к ним по данному показателю и контингенты работников с 9-классным, средним и средним специальным образованием. В итоге по объединению за год накапливается весьма солидное число часов, которые работники использовали не на выполнение своих непосредственных заданий, а на общественную работу.

Расход рабочего времени на выполнение общественных поручений по предприятиям (таблица 21) весьма различен, то же мы наблюдали и по поводу общественной активности. В то же время большая загруженность общественной работой и расход рабочего времени на ее выполнение не всегда находятся между собой в прямой зависимости, поскольку время, необходимое на выполнение общественных поручений, падает на внерабочий период в зависимости от характера общественных поручений. Об этом свидетельствует и сравнение таблиц 16 и 21. Если работников шахты "Кивинли" характеризовала главным образом общественная загруженность внутри предприятия, то с точки зрения использования рабочего времени мы видим, что свыше половины контингента (61,7%) расходует в неделю весьма незначительное количество времени - в пределах одного часа. Это же относится и к расходу рабочего времени работниками разреза "Нарвский", которые наиболее интенсивно были охвачены выполнением общественных

Использование рабочего времени на выполнение общественной работы
в разрезе образовательных групп (в процентах)

Про- должи- тельность рабочего вре- мени, часы в неделю	Образование								10-11 кл. или сред. спец.об- разование	Неза- кончен- ное выс- шее и высшее образо- вание
	Всего	1-4 кл.	5 кл.	6 кл.	7 кл.	8 кл.	9 кл.			
до 1	56,5	72,7	55,6	85,7	64,0	60,3	57,6	52,9	50,0	
1-4	31,3	9,1	44,4	14,3	28,0	28,6	27,3	34,0	33,9	
4-7	7,1	9,1	-	-	4,0	4,8	9,1	8,2	8,9	
7 и более	5,1	9,1	-	-	4,0	6,3	6,1	4,8	7,1	

Таблица 21

Использование рабочего времени на выполнение общественной работы
по предприятиям

Предприятия Продолжительность рабочего времени, часы в неделю	Все	Кохт- ла	Киви- яли	Сомпа	Виру	Там- мику	Эсто- ния	Ахтме	Виви- конд	Сира- гала	Нарв- ский	Октяб- рьский	РМЗ
До I	56,6	50,0	61,7	56,4	54,2	59,4	54,8	70,6	54,2	52,8	61,8	47,6	54,3
I-4	31,2	27,3	25,5	33,3	34,7	25,0	35,7	17,7	37,5	35,8	23,6	33,3	37,1
4-7	7,3	22,7	4,3	7,7	8,3	12,5	2,4	11,8	-	7,5	10,9	14,3	2,9
7 и более	5,0	-	8,5	2,6	2,8	3,1	7,1	-	8,3	3,8	3,6	4,8	5,7
	12,3	22,7	12,7	10,3	10,1	15,6	9,5	11,8	8,3	11,3	14,5	19,1	8,6

поручений на уровне предприятия. В то же время на обоих предприятиях насчитывается достаточно большая группа работников, расход рабочего времени которых на выполнение общественной работы достигает 7 часов в неделю.

Меньше всего рабочего времени расходуют на выполнение общественной работы работники "Ахтме", общественная активность которых, как было показано выше, наиболее низка. Работников, расход времени которых достигает 1-4 часов в неделю, больше всего насчитывается в шахтах "Эстония" и "Виру", а также в разрезах "Вивиконд", "Сиргала", "Октябрьский" и в РМЗ.

Отдельную группу составляют те работники, расход рабочего времени на выполнение общественных поручений которых достигает 4-7 часов в неделю и даже больше того. Относительно больше всего таких работников в шахтах "Кохтла" и "Таммику" и в разрезе "Нарвский".

Анализ в плане социальных групп (таблица 22) показывает, что несмотря на то, что загруженность общественной работой сравнительно выше остальных была у представителей инженерно-технического персонала, половина из них (50,8%) тратит всего лишь до часа времени в неделю на выполнение поручений. Уместно предположить, что значительную роль в этом деле играет тот факт, что эти работники тратят на общественную работу не только рабочее, но и вне рабочее время. Другим моментом может быть формальное отношение к своим поручениям, что вызвано большим числом поручений.

Представители подземных профессий, чья охваченность общественной работой по сравнению с прочими была несколько меньше, тратят на выполнение общественной работы столько же времени,

Таблица 22

Использование рабочего времени на выполнение общественной работы в разрезе социальных групп

Социальные группы Продолжительность рабочего времени, часы в неделю	Все	Подземные рабочие	Поверхностные рабочие	ИТР
До I	56,8	52,2	63,6	50,8
I-4	30,9	35,9	26,9	31,3
4-7	7,3	7,6	4,6	11,9
7 и более	5,0	4,4	5,0	6,0

сколько и представители инженерно-технического персонала. Из исследования нельзя заключить, что же обусловило такую диспропорцию в охваченности общественной работой и в рабочем времени, необходимом для ее выполнения.

Далее рассмотрим этот же вопрос, но уже применительно к политически организованным работникам, чья занятость общественной работой является наибольшей. Систематически тратит рабочее время на общественную работу более половины коммунистов, причем тратит его с разной степенью интенсивности (таблица 23). Несмотря на то, что охваченность общественной работой комсомольцев была значительно ниже того же показателя коммунистов, рабочее время, которое они затрачивают на выполнение своих общественных поручений, несколько не короче того, которое затрачивают коммунисты.

Таблица 23

Использование рабочего времени на выполнение общественной работы на основе политической организованности работников

Политическая организованность / Продолжительность рабочего времени, часы в неделю	Все	Член или кандидат в члены КПСС	Член ВЛКСМ	Беспартийный
До 1	56,9	48,0	47,6	63,6
1-4	30,9	34,7	35,7	27,9
4-7	7,2	9,7	9,5	5,4
7 и более	5,1	7,6	7,1	3,2

По всей вероятности, отсутствие опыта выполнения подобного рода работы и непродолжительность практики выполнения этой работы требует от комсомольцев значительно большей затраты сил и времени, что и отражается в их оценках.

Таким образом мы видим, что участие в общественной жизни предприятия и вне его обуславливает особенности использования членами коллектива рабочего времени на выполнение соответствующих обязанностей и поручений. Данные проведенного опыта позволяют нам установить, что объем рабочего времени, необходимый работникам для выполнения различного рода общественных поручений, весьма значителен как среди отдельных групп работников, так и по объединению в целом. Результаты нашего анализа представляют собой

дополнительный аргумент к правомерности вывода, который был сделан выше: занятость членов коллектива общественной работой весьма неравномерна, причем это относится ко всем категориям работников. Отсюда следует задача, стоящая перед руководством партийных и общественных организаций объединения, — добиться более равномерного участия членов коллектива в выполнении общественной работы, как можно более интенсивно вовлечь в эту деятельность работников молодой возрастной группы. Более активное участие молодежи в решении экономических, социальных и культурных вопросов трудового коллектива, значительно способствовало бы повышению их социальной зрелости и чувства ответственности в деле решения задач, стоящих перед коллективом.

3.3. Публичные выступления

Формальные данные о выполняемой членами коллектива объединения общественной работе, рассмотренные нами выше, не отражают в полной мере активности членов коллектива в этой области. В общем степень общественной активности на основании одного какого-либо признака установить трудно. Чтобы получить более многостороннее представление о данном вопросе, необходимо обратиться к рассмотрению такого его аспекта как частота высказывания членами коллектива мнения о наболевших вопросах в коллективе в форме докладов и выступлений на собраниях, совещаниях и т.д. Формирование собственного мнения и публичное его высказывание, несомненно, является признаком общественной активности.

В последнее время две трети коллектива ни разу не находили возможности для публичного выступления (таблица 24). Таким обра-

Количество выступлений на собраниях внутри предприятий по возрастным группам (в процентах)

Интенсивность публичных выступлений	Возраст, годы										
	Все	До 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
Не выступал	66,2	90,0	79,4	69,7	72,5	62,4	60,1	61,3	59,2	61,3	76,5
Выступал один раз	11,0	6,7	8,5	12,7	10,9	12,2	11,0	9,2	13,1	12,9	5,9
Выступал два раза	8,2	2	6,4	6,4	6,2	9,8	9,9	10,6	9,2	3,2	-
Выступал три раза и больше	14,6	3,3	5,7	11,2	10,4	15,5	19,0	18,8	18,5	22,6	17,7

зом мы убеждаемся в том, что активное участие в общественной жизни коллектива объединения есть черта, характеризующая преобладающее его меньшинство.

Если выступления на собраниях, совещаниях и т.д. принять за показатель социальной активности, посредством которого выражается отношение работника к создавшейся на предприятии и в объединении ситуации и к изменению последней, то можно установить, что в различных возрастных группах этот показатель проявляется с различной степенью интенсивности (таблица 24).

Тот факт, что молодые работники особенно редко выступают на собраниях и совещаниях с докладами и сообщениями, можно, с одной стороны, объяснить незначительностью их жизненного опыта, с другой стороны, — недостаточной осведомленностью в области существующих на предприятии проблем. Именно этим и обуславливается малый опыт публичных выступлений и связанный со всем перечисленным психологический барьер.

Частота выступлений на собраниях возрастает вместе с возрастом работников. Поскольку работники более старшего возраста больше связаны с общественной жизнью коллектива и активнее участвуют в ней, то им уже в силу занимаемых общественных позиций приходится брать слово по различным вопросам. Таким образом есть все основания считать, что с предложениями выступают одни и те же лица. Работники в возрасте до 34 лет представляют на собраниях относительно пассивную часть коллектива. Можно отметить, что 34 года представляют собой нечто вроде условного возрастного барьера, границы, с преодолением которой все чаще появляется необходимость высказать перед общественностью свою точку зрения на различные

проблемы. Наиболее часто выступают работники — представители возрастной группы от 35 до 59 лет, среди которых процент выступивших более двух раз колеблется от 22,7 до 29,4.

Значительно влияет на интенсивность публичных выступлений образовательный уровень работников (таблица 25). Частота выступлений контингента работников с образованием до 8 классов сравнительно однородна. С повышением образовательного уровня усиливается интенсивность выступлений, которая достигает кульминации в группе кадров с высшим образованием. Хотя и среди последних свыше трети представляют те, которым в течение последнего года не представилась возможность публичного выступления. В то же время 58,8% этого контингента выступало более двух раз, в том числе 45,9% три и более раз. По сравнению с ними интенсивность публичных выступлений работников со средним и средним специальным образованием вдвое ниже.

Исследуя активность участия в собраниях по предприятиям, можно отметить, что наиболее часто берут слово работники разрезов "Нарвский" и "Вивиконд", а также РМЗ (таблица 26). Противоположное явление наблюдается в шахтах "Кохтла", "Ахтме", и "Эстония", где работники выступают наиболее редко. Процент выступивших более одного раза колеблется здесь от 12,2 до 13,7.

Свою социальную активность посредством выступлений наиболее убедительно продемонстрировали инженерно-технический персонал, наименее значительно — рабочие, в особенности подземные рабочие (таблица 27). Более одного раза брали слово 53,1% представителей инженерно-технического персонала, 19,8% рабочих на поверхности шахт, разрезов и на поверхности разрезов и 16,7% подземных рабочих.

Количество выступлений в разрезе образовательных групп

Интенсивность публичных выступлений \ Образование	Все	I-4 кл.	5 кл.	6 кл.	7 кл.	8 кл.	9 кл.	10-11 кл. или сред. спец. образов.	Незаконченное высшее и высшее образование
Не выступал	66,3	74,1	73,9	78,9	73,0	73,6	69,2	62,5	36,5
Выступал один раз	11,1	14,8	6,5	9,2	12,9	9,5	14,0	11,5	4,7
Выступал два раза	8,0	1,9	8,7	6,6	6,4	5,6	9,4	9,0	12,9
Выступал три раза и больше	14,7	9,3	10,9	5,3	7,7	11,3	7,5	17,0	45,9

Количество выступлений по предприятиям (в процентах)

Интенсивность публичных выступлений	Предприятия												
	Все	Кохт-ла	Киви-ли	Сомпа	Виру	Там-мику	Эсто-ния	Ахтме	Виви-конд	Сир-гала	Нарв-ский	Октяб-рский	РМЗ
Не выступал	66,1	79,0	73,6	71,3	64,9	61,4	75,0	77,5	53,7	60,3	46,4	70,0	55,3
Выступал один раз	11,0	8,6	8,5	12,2	9,4	14,0	11,4	9,0	9,0	11,8	11,3	10,0	5,3
Выступал два раза	8,3	6,2	5,4	7,8	10,5	11,4	5,7	4,5	9,0	9,6	15,5	10,0	10,5
Выступал три раза и больше	14,6	6,2	12,4	8,7	15,2	13,2	8,0	9,0	28,4	18,4	26,8	10,0	28,9

Таблица 27

Количество выступлений в разрезе социальных групп (в процентах)

Интенсивность публичных выступлений \ Социальные группы	Все	Подземные рабочие	Поверхностные рабочие	ИТР
Не выступал	66,1	72,6	68,3	38,6
Выступал один раз	10,9	10,7	11,9	8,4
Выступал два раза	8,3	7,4	7,9	12,6
Выступал три раза и больше	14,7	9,3	11,9	40,5

Активность на собраниях, проявляющаяся в частоте публичных выступлений, в разрезе контингентов значительно выше у коммунистов (таблица 28). В то же время именно среди коммунистов можно выделить весьма солидную группу (25,5%), члены которой также не проявили активности в данном вопросе.

Следует отметить крайнюю пассивность комсомольцев: почти три четверти этого контингента вообще не брала слова на собраниях. Если учесть возраст этого контингента и незначительность жизненного опыта и опыта работы, становится понятным, почему именно данный контингент отличается такая пассивность. Но поскольку мы в данном случае имеем дело с членами комсомольской организации, которые сами организуют собрания, на которых обсуждаются в первую очередь близкие им проблемы их жизни и труда, остается все-таки непонятным, чем же вызвана такая пассивность подавляющего большинства этой молодежи.

Таблица 28

Выступления на собраниях коммунистов, членов
ВЛКСМ и беспартийных (в процентах)

Интенсивность публичных выступлений \ Политическая организованность	Всего	Члены или кандидат в члены КПСС	Член ВЛКСМ	Беспартийный
Не выступал	65,8	25,5	70,1	77,5
Выступал один раз	11,2	12,9	12,7	10,4
Выступал два раза	8,2	18,6	4,5	5,5
Выступал три раза и больше	14,9	42,9	12,7	6,6

По всей вероятности, партийной организации необходимо усилить сотрудничество с комсомольской организацией, оказывать свое содействие в выработке планов работы, подготовке мероприятий и их проведении, а также в деле направления общественной работы по наиболее важному руслу.

3.4. Суть выступлений

Анализ содержания выступлений работников объединения показал, какие вопросы являются наиболее актуальными для членов коллектива в рассматриваемый период. В анкете были выделены следующие основные области, связанные с жизнью коллектива. Эти области по частоте посвященных им выступлений образуют следу-

щую последовательность:^I

- | | |
|---|----------|
| 1. Улучшение организации производства | - 38,9 % |
| 2. Улучшение трудовой дисциплины | - 36,8 % |
| 3. Улучшение досуга и быта рабочих | - 27,2 % |
| 4. Улучшение внутриколлективных отношений | - 25,9 % |

Если учесть то обстоятельство, что слово на собраниях берут и вносят предложения по разным вопросам часто одни и те же лица, можно сделать вывод относительно того, что подавляющее большинство работников вообще оставалось пассивным, как это и выявил анализ частоты выступлений. С другой стороны, последовательность оценок показывает, что наиболее болезненными вопросами в рассматриваемый период были организация производства и вопросы улучшения трудовой дисциплины, несколько меньше волнуют коллектив вопросы быта и проблемы, связанные с психологическим микроклиматом в объединении. Сфера взаимоотношений, вне сомнения, является такой темой, о которой больше предпочитают говорить на уровне немногочисленной группы, чем публично перед общественностью объединения и предприятий.

Если рассматривать выступления работников по признаку принадлежности их к представителям мужского и женского пола, то следует отметить, что у мужчин тематика выступлений больше связана с вопросами организации труда и меньше — с микроклиматом коллекти-

^I В таблицах настоящей части работы, освещающих рассматриваемый вопрос, процентный показатель внутри какой-либо группы работников на основании определенного признака может превысить 100. Это объясняется тем, что одни и те же работники имели возможность выступать по разным вопросам.

ва (таблица 29). Женщины же больше заботятся об улучшении досуга и быта рабочих, а также интересуются вопросами трудовой дисциплины.

Таблица 29

Число работников, внесших на собраниях предложения об улучшении жизни коллектива, на основе пола (в процентах)

Суть публичных выступлений	Все	Мужчины	Женщины
Улучшение организации производства	38,9	44,0	21,0
Улучшение трудовой дисциплины	36,8	40,1	25,4
Улучшение досуга и быта рабочих	27,2	27,5	26,0
Улучшение внутриколлективных отношений	25,9	27,0	21,8

Различия в содержании и направленности выступлений зависят также и от возрастной структуры выступающих (таблица 30). Выступления более молодых членов коллектива почти с одинаковой степенью интенсивности были посвящены всем исследуемым нами проблемам, в то время как люди среднего и пожилого возраста больше заинтересованы в улучшении организации производства и трудовой дисциплины.

Особую группу составляют работники в возрасте от 55 до 59 лет, которые весьма интенсивно выступали по вопросам улучшения внутриколлективных отношений.

Число работников, внесших на собраниях предложения об
улучшении жизни коллектива по возрастным группам
(в процентах)

Суть публич- ных выступ- лений	Возраст, годы										
	Все	До 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и старше
Улучшение организации производства	39,2	12,5	20,2	36,1	39,5	44,9	42,6	44,0	42,1	42,1 ⁺	20,0
Улучшение трудовой дисциплины	37,1	17,7	18,8	32,5	31,7	39,3	40,4	51,5	37,8	36,8	20,0
Улучшение досуга и быта рабочих	27,4	18,8	16,7	26,0	30,8	23,6	31,7	29,2	34,9	27,8	10,0
Улучшение внутриколлек- тивных отношений	26,1	18,8	16,9	24,5	28,4	22,9	24,8	34,2	24,7	44,4	30,0

Анализ выступлений работников в разрезе предприятий позволяет выявить проблемы, наиболее актуальные для соответствующих коллективов (таблица 31). Если работники разрезов "Нарвский" и "Вивиконд", а также РМЗ отличаются частыми выступлениями на собраниях, то в своих выступлениях они, в основном, подвергали анализу организацию производства и вопросы трудовой дисциплины (выключая разрез "Нарвский"). Аналогичная проблематика характерна и для работников шахты "Таммику".

Проблемы досуга и быта относительно чаще обсуждались в выступлениях работников РМЗ, шахты "Таммику" и разрезов "Вивиконд" и "Сиргала".

Вопросы, связанные с микроклиматом коллектива, чаще обсуждались вновь в разрезах "Вивиконд" и "Сиргала" и РМЗ, а также в шахте "Сомпа".

Как свидетельствует анализ, работники двух предприятий - разреза "Вивиконд" и РМЗ - значительно интенсивнее по сравнению с работниками прочих предприятий обсуждали вообще все рассматриваемые нами вопросы. В то же время в шахтах "Кохтла" и "Кивиыли" все эти вопросы затрагивались в выступлениях значительно меньше, так что ни одна из этих проблем не стала объектом особого внимания. Как мы помним, в названных шахтах (особенно в шахте "Кохтла") интенсивность выступлений работников была также значительно ниже по сравнению с прочими.

Что же касается актуальности отдельных проблем, то, например, в разрезе "Нарвский" наиболее наболевшей проблемой оказалось улучшение организации труда, в то же время в шахтах "Ахтме", "Сомпа" и "Виру" ей является иная проблема - улучшение трудовой дисциплины. В противовес этому работники разреза "Сиргала" в своих выступлениях достаточно часто затрагивали проблемы досуга и быта, а также микро-

Число выступлений по вопросу улучшения жизни коллектива
по предприятиям

Суть публичных выступлений	Предприятия												
	Всего	Кохт-ла	Киви-ыли	Сомпа	Виру	Там-мику	Эсто-ния	Ахтме	Виви-конд	Сир-гала	Нарв-ский	Октяб-рьский	РМЗ
Улучшение организации производства	39,1	22,0	25,5	38,1	42,7	46,5	31,8	37,2	46,2	36,8	57,1	41,9	51,0
Улучшение трудовой дисциплины	36,9	23,4	27,7	43,1	42,1	47,1	31,5	44,2	50,0	43,1	28,4	33,3	42,6
Улучшение досуга и быта рабочих	27,2	15,6	17,5	29,8	28,3	34,8	20,7	20,5	34,3	38,0	23,0	31,0	36,4
Улучшение внутриколлективных отношений	25,8	15,9	16,8	33,3	27,0	24,6	20,8	21,1	40,0	34,8	28,4	27,5	31,1

климата производственного коллектива.

Анализ в разрезе социальных групп показывает, что для инженерно-технического персонала наиболее актуальными являются проблемы, связанные с организацией производства, а также вопросы улучшения трудовой дисциплины, волнуют их также и вопросы внутриколлективных отношений. Меньше внимания уделяется проведению досуга и быту (таблица 32). Такое положение, если учесть функции инженерно-технического персонала, вполне оправдано. Однако необходимо считаться и с тем, что системное целенаправленное руководство социальной жизнью коллектива предполагает более активное участие инженерно-технических работников в организации данной области.

Для рабочих наиболее актуальными также являются производственные проблемы и вопросы, связанные с улучшением трудовой дисциплины, однако для рабочих на поверхности шахт и разрезов особенно наболевшими по сравнению с другими группами оказались вопросы организации и улучшения досуга и быта.

Политическая организованность работников вносит различия в активность внесения предложений и их тематику (таблица 33).

Оказывается, что коммунисты интенсивно брали слово по всем вопросам, в особенности по вопросам улучшения производства и трудовой дисциплины.

Комсомольцы, как видно из таблицы, больше внимания уделяют вопросам улучшения трудовой дисциплины, а также организации досуга и быта рабочих.

При формировании социальной активности особого внимания заслуживают мероприятия по развитию у членов коллектива понимания значения общественной работы как в жизни своего коллектива, так и более широко - в жизни всего нашего общества в целом. Это весьма

Таблица 32

Количество выступлений по вопросам улучшения жизни коллектива в разрезе социальных групп (в процентах)

Социальные группы Суть публич- ных выступ- лений	Всего	Подзем- ные рабочие	Поверх- ностные рабочие	ИТР
Улучшение организации производства	39,2	34,6	36,4	53,8
Улучшение трудовой дисциплины	37,1	36,6	31,8	49,0
Улучшение досуга и быта рабочих	27,4	25,8	29,6	25,5
Улучшение внутриколлек- тивных отношений	26,1	22,3	26,1	32,5

существенный аспект всей нашей воспитательной работы. Здесь целесообразно планировать мероприятия по стимулированию общественной работы, формированию в коллективе положительного общественного мнения по отношению к общественной работе и к активистам-общественникам.

Поскольку общественная активность связана с трудовой, наибольшего эффекта можно ожидать от таких мероприятий, которые подчеркнута выделяют связь активности в труде с общественной активностью. Такую связь можно развивать посредством формирования у работников чувства хозяина своего предприятия. Резервы здесь имеются, о чем свидетельствовал и проведенный нами анализ (особенно в части молодежи), заключается он во все более широком привлечении работников к обсуждению проблем развития производства, к высказыванию своего мнения о возможностях улучшения положения в данной области. Этому

Таблица 33

Число выступлений по вопросам улучшения жизни коллектива на основе политической организованности работников

Суть публичных выступлений / Политическая организованность работников	Всего	Член или кандидат в члены КПСС	Член ВЛКСМ	Беспартийный
Улучшение организации производства	39,1	69,9	25,3	27,8
Улучшение трудовой дисциплины	37,3	61,0	28,1	28,6
Улучшение досуга и быта рабочих	27,5	41,3	27,5	22,0
Улучшение внутриколлективных отношений	26,0	43,4	25,0	19,1

могло бы также способствовать и внедрение такой системы, при которой обеспечивалось бы широкое оповещение работников относительно мнения администрации касательно любого внесенного работниками предложения, обеспечивалась бы гласность результатов внедрения этих предложений и т.д. Здесь можно использовать, например, находящийся внутри предприятия радиоузел.

IV. ЗАНЯТОСТЬ ИТР И СЛУЖАЩИХ В РАЗЛИЧНЫХ ОБЛАСТЯХ ОБЩЕСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ¹

Установив объем выполняемых инженерно-техническими работниками общественных обязанностей и поручений, определим далее, в каких областях общественной жизни они трудятся. Это необходимо для разных целей. Например, это позволит выявить пропорции анализируемой общественно-политической активности между различными областями и варьирование их в пределах различных групп работников.

Полученные исходные данные позволяют планировать направления дальнейшей деятельности и средства для активизации работников.

Сферы общественной деятельности, изучаемые с помощью анкетного опроса, составили следующую последовательность, упорядоченную по степени интенсивности участия в них:²

Таблица 34

1) идеологическая работа (пропагандист, лектор, политинформатор, член или активист партийного или комсомольского комитета и т.д.)	- 50,2 %
2) производственная деятельность предприятия и трудовые отношения (совет ИТО, комитет или группа народного контроля)	- 35,5%
3) организация досуга коллектива (организатор посещений кино или театра, член комиссии культурно-массовой работы профсоюза, физкультурный активист и т.д.)	- 27,2 %

¹ Поскольку в анкете "Мнение рабочего" отсутствовал соответствующий опросник, мы в настоящей части работы ограничимся лишь анализом общественной загруженности инженерно-технического персонала.

² В таблицах настоящего раздела работы процентный показатель внутри како-либо группы работников на основании определенного признака может превысить 100. Это объясняется тем, что одни и те же работники принимают одновременно участие в общественной работе на разных уровнях.

По интенсивности участия на первом месте оказывается идеологическая работа как центральная область идейно-политической воспитательной работы, которой охвачен каждый второй опрошенный. Удельный вес мужчин здесь больше удельного веса женщин (таблица 35).

В возрасте интерес к идеологической работе возрастает. Наиболее активными оказались работники в возрасте 35-60 лет и старше, процент их участия значительно превышает общезаводской средний показатель (таблица 36). Наиболее низок показатель участия среди работников в возрасте 30-34 и 20-24 лет. Если в части последних это объяснимо, то по поводу 30-34-летних работников, учитывая их социальную зрелость, это вызывает справедливое недоумение.

Между различными производственными подразделениями наблюдаются существенные различия. Наиболее высок этот показатель на участке капитального строительства и горно-капитальных работ (72,7 %, см. таблицу 37).

Превышает общезаводской средний показатель и участие работников участка по добыче сланца, горно-подготовительных работ, вскрышных работ, рекультивации (55,1%), участка по монтажу, демонтажу и ремонту оборудования, энерго-механического цеха, участка энергоснабжения (53,1 %), участка технологического комплекса, сортировки (55,6 %) и РМЗ (55,6 %).

Наиболее низким процентом участия в идеологической работе характеризуются работники участка хозяйственных работ, администрации хозкомбината (20,0 %) и участка вентиляции и техники безопасности (35,0 %).

Направление и организация идеологической работы является одной из основных задач партийной организации, в которой она в значительной мере опирается на комсомольскую организацию. Ситуация,

Таблица 35

Участие в различных областях общественной деятельности на основе пола (в процентах)

Области общественной деятельности \ Пол	Все	Мужчины	Женщины
Идеологическая работа	50,2	55,4	36,3
Производственная деятельность предприятия и трудовые отношения	35,5	40,2	22,7
Организация досуга коллектива	27,2	26,2	30,1

сложившаяся в объединении, также свидетельствует о том, что почти три четверти членов партийной организации проявляют свою политическую активность главным образом в сфере идеологической работы (таблица 38). Для комсомольцев также на первом месте стоит идеологическая работа, здесь занята почти половина членов комсомольской организации.

Производственная деятельность предприятия и трудовые отношения по интенсивности участия в них занимают среди рассматриваемых областей второе место. Это преобладающее мужская сфера деятельности. Помимо общественной активности работа в данной области предполагает наличие определенных глубоких специальных знаний. В силу этого здесь преобладают люди среднего возраста. Работники в возрасте моложе 24 лет участвуют в такой работе крайне редко (15,7%). Вопросами производства и регулированием трудовых отношений сравнительно наиболее

Участие в различных областях общественной деятельности
в зависимости от возраста (в процентах)

Об- ласти общест- венной де- ятельности	Возраст, годы									
	Все	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и старше
Идеологическая работа	50,2	33,8	49,3	29,4	52,5	52,4	57,5	53,5	66,7	63,6
Производственная деятельность	35,6	15,7	29,0	33,7	38,9	41,4	40,0	34,5	38,1	22,2
Организация досуга коллектива	27,1	26,1	30,1	30,2	34,9	29,4	19,5	16,9	14,3	11,1

Таблица 37

Участие в различных областях общественной деятельности по производственным участкам
(в процентах)

Производственные участки	Области общественной деятельности	Идеологическая работа	Производственная деятельность предприятия и трудовые отношения	Организация досуга коллектива
1.	Спецаппарат управления объединения и производственных единиц	48,7	33,6	26,6
2.	Участки по добыче сланца, горно-подготовительных работ, вскрышных работ, буровзрывных работ, рекультивации	55,1	37,3	24,4
3.	Участок вентиляции и техники безопасности	35,0	25,0	30,0
4.	Участок по монтажу, демонтажу и ремонту оборудования, энерго-механический цех, электромеханическая мастерская, участок энергоснабжения	53,1	40,6	30,0
5.	Участок шахтного транспорта, транспортные цехи	46,3	38,2	29,4
6.	Обогатительная фабрика	54,2	45,5	13,6
7.	Участок технологического комплекса, сортировка	55,6	42,9	42,3
8.	Участок кап. строительства, горно-капитальных работ	72,7	27,3	63,6
9.	Участок хозяйственных работ, админ. хозкомбината	20,0	40,0	20,0
10.	Ремонтно-механический завод (РМЗ)	55,6	39,4	38,2
11.	Погрузочно-транспортное управление	41,7	33,3	9,1
12.	Управление технического контроля качества сланца и стандартов, в т.ч. ОТК шахт	50,0	40,0	39,4
13.	Прочие	50,0	30,4	30,4
Всего		50,7	35,7	27,6

**Участие в различных областях общественной
деятельности в зависимости от политической
организованности**

Об- ласти общест- венной де- ятельности	Политическая организованность	Все	Члены и канди- даты в члены КПСС	Члены ВЛКСМ	Беспар- тийные
Идеологическая работа		50,3	73,8	46,5	28,4
Производственная дея- тельность и трудовые отношения		35,7	48,1	16,4	29,5
Организация досуга кол- лектива		27,0	24,0	26,0	30,0

активно занимаются работники обогатительной фабрики (45,5 %). Они же достаточно активно занимались и в сфере идеологической работы (54,2 %). Активны также члены коллектива участка технологического комплекса, сортировок (42,9 %), а также работники участка по монтажу, демонтажу и ремонту оборудования (40,6 %), участка хозяйственных работ, администрация хозкомбината (40,0 %) и члены управления технического контроля качества сланца и стандартов, в том числе ОТК шахт (40,0 %). Наиболее низкой активностью в этой области общественной деятельности отличается коллектив участка вентиляции и техники безопасности (25,0 %). По имеющимся данным, активность этой группы в сфере идеологической работы выразилась также весьма низким показателем.

Активность работников капитального строительства, горно-капитальных работ в рассматриваемой общественной сфере также низка (27,3 %). Как видно из таблицы, активность членов этого коллек-

тива направлена главным образом на идеологическую сферу общественной деятельности и организацию досуга членов коллектива. В области трудовых отношений участие коммунистов опять-таки активнее по сравнению с участием комсомольцев и представителей контингента беспартийных. Наиболее неприметным оказалось участие комсомольцев в рассматриваемой сфере общественной жизни, что подтверждается и оценками в разрезе возрастных групп.

Данные показывают, что на третьем месте находится деятельность по заполнению досуга работников коллектива.

О р г а н и з а ц и я д о с у г а к о л л е к т и в а — это единственная сфера, где участие женщин носит более активный характер по сравнению с участием мужчин (соответственно 30,1 и 26,2 %). Поскольку деятельность в данной области охватывает главным образом организационную сферу общения, вполне естественно, что женщинам эта область деятельности приходится больше по душе, в силу чего их способности и склонности находят здесь наиболее интенсивное применение (таблица 35).

С возрастом интерес к подобного рода общественной деятельности охладевает. Вообще наибольшей активностью отличаются работники в возрасте от 25 до 39 лет, большинство которых занято деятельностью в области организации досуга коллектива, в то время как в сфере идеологической работы заняты уже люди более пожилого возраста (таблица 36).

Мероприятия по заполнению досуга, как известно, носят, в основном, организационный характер, в то время как идеологическая работа и работа, связанная с решением производственных проблем, предполагает наличие значительного производственного и жизненного опыта. Поэтому вполне понятно, почему пожилые люди находят себе более широкое применение именно в сфере идеологической работы и в области производственной деятельности.

Если данный вопрос рассматривать по производственным подразделениям, можно обнаружить, что наиболее активно мероприятиями проведения досуга занимаются работники участка капитального строительства, горно-капитальных работ (63,6 %) и участка технологического комплекса и сортировки (42,3 %), а также работники управления технического контроля качества сланца и стандартов, в том числе ОТК шахт (39,4 %) и РМЗ (38,2 %). В стороне от перечисленных мероприятий стоят главным образом коллективы ПТУ (9,1 %) и обогатительной фабрики (13,6 %).

Анализ данного вопроса с точки зрения политической организованности членов коллектива свидетельствует о том, что больше всего применение своим способностям нашли беспартийные (30,0 %). За ними следуют комсомольцы (26,0 %) и коммунисты (24,0 %).

У. ПОЛИТПРОСВЕЩЕНИЕ

К области идейно-политического воспитания органически относится и проблема политического самообразования и политического самосовершенствования работников и вопросы массовой политической работы в коллективе. Основной формой политпросвещения является сеть политпросвещения, политучеба комсомольцев и экономическая учеба, которые проводятся под руководством партийной организации объединения. На основании степени интенсивности участия в названных формах политучебы на протяжении последних трех лет сформировалась следующая последовательность, в которой проценты являются показателями охвата членов коллектива соответствующей формой политучебы в объединении:

- | | |
|--|----------|
| 1. Занятия в системе экономического просвещения | - 26,2 % |
| 2. Занятия в системе партийно-комсомольского просвещения | - 16,7 % |
| 3. Школа коммунистического труда | - 12,6 % |
| 4. Университет марксизма-ленинизма | - 7,1 % |

Практика показала, что успешность проведения массовой политической разъяснительной работы усиливает и связь с жизненными проблемами, непосредственно касающимися самих работников. Широкие возможности для этого открывает система четко организованных занятий в сети экономической учебы. Как показывают данные опроса, за последние три года политпросвещение было наиболее интенсивным именно благодаря этой форме учебы.

С возрастом (таблица 39) и ростом образовательного уровня (таблица 40) растет число участвующих в занятиях экономической учебы. Наиболее активны здесь работники с высшим образованием. Среди предприятий наибольшее число участников этих занятий насчитывают коллективы разрезов "Вивиконд" и "Нарвский" (таблица 41), наименьшее - работники шахт "Эстония", "Ахтие" и "Сомпа". Связь принятия участия в экономических занятиях с социальными группами показывает, что наиболее активно этим видом политпросвещения занимаются инженерно-технические работники (таблица 42). Что касается политической организованности, то тут данные свидетельствуют о том, что сравнительно с остальными наименьшей популярностью эта форма политпросвещения пользуется у комсомольцев (таблица 43).

По интенсивности посещения занятий в системе партийно-комсомольского просвещения занимает второе место после занятий в системе экономического просвещения. В этой системе самообразованием наиболее активно занимаются работники молодой возрастной группы - в возрасте 20-29 лет, а также работники 35-39 лет.

Анализ выявил следующую тенденцию: в ростом образовательного уровня участие в занятиях становятся все более интенсивными. Кульминация в этом вопросе наблюдается в контингенте работников с высшим образованием. Сравнительно такое же активное участие наблюдается и в контингенте работников со средним и средним специальным образованием.

Анализ интенсивности самообразования в разрезе предприятий продемонстрировал, что наиболее активное участие наблюдается в части работников разрезов "Вивиконд" и "Нарвский". Больше среднего показателя также участие работников разрезов "Октябрьский" и "Сиргала".

Участие в системе политпросвещения по возрастным группам
(в процентах)

Виды за- нятий в сис- теме политпро- свещения	Возраст, годы										
	Всего	До 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и старше
Университет марксизма-ле- нинизма	7,1	-	2,4	6,3	6,9	8,0	12,5	6,9	3,7	7,1	6,3
Занятия в системе партий- но-комсомольского просве- щения	16,8	11,1	19,7	21,5	12,0	18,5	14,2	15,5	17,0	17,2	11,8
Занятия в системе эконо- мического просвещения	26,1	-	19,7	20,6	28,1	33,5	28,5	27,0	30,1	24,1	11,8
Школа коммунистического труда	12,7	-	9,0	12,6	9,9	16,7	13,4	13,1	19,3	7,7	-

Участие в системе политпросвещения в разрезе образовательных групп (в процентах)

Виды занятий в системе политпросвещения	Образование								
	Всего	4 кл.	5 кл.	6 кл.	7 кл.	8 кл.	9 кл.	10-11 кл. или сред. спец. образование	Незаконченное высшее или высшее образов.
Университет марксизма-ленинизма	6,9	4,6	4,9	1,5	2,0	2,1	4,3	8,0	32,5
Занятия в системе партийно-комсомольского просвещения	16,8	4,6	4,9	7,4	7,4	10,7	9,5	24,0	26,3
Занятия в системе экономического просвещения	26,5	15,6	27,5	27,5	19,7	24,7	20,8	28,8	40,5
Школа коммунистического труда	12,5	26,1	7,1	15,2	10,8	13,1	13,8	11,5	33,3

Таблица 4I

Участие в системе политпросвещения по предприятиям
(в процентах)

Виды занятий в системе политпросве- щения	Предприятия	Всего	Кохт- ла	Киви- или	Сомпа	Виру	Там- мику	Эсто- ния	Ахтме	Виви- конд	Сир- гала	Нарв- ский	Октяб- рский	РМЗ
Университет марксиз- ма-ленинизма		7,1	5,3	6,0	4,3	4,9	8,0	3,2	4,1	12,3	6,3	12,2	5,7	-
Занятия в системе пар- тийно-комсомольского просвещения		16,7	11,0	16,2	12,8	13,9	13,8	15,1	12,1	34,5	21,4	24,0	23,1	11,0
Занятия в системе эконо- мического просвещения		26,2	9,7	16,5	11,7	10,0	16,7	51,8	6,3	33,3	22,9	27,1	39,4	21,0
Школа коммунистического труда		12,6	15,4	18,6	7,1	10,7	34,1	8,7	7,0	22,5	10,3	7,7	13,3	15,0

Таблица 42

Участие в системе политпросвещения в разрезе
социальной группы (в процентах)

Социальные группы Ви- ды за- нятий в системе политпро- свещения	Всего	Подзем- ные рабочие	Поверх- ностные рабочие	ИТР
Университет марксизма-ле- нинизма	7,1	4,5	3,7	24,4
Занятия в системе партий- но-комсомольского просве- щения	16,8	12,0	17,5	28,4
Занятия в системе эконо- мического просвещения	26,3	23,0	23,0	46,1
Школа коммунистического труда	12,7	12,1	13,1	-

Таблица 43

Участие в системе политпросвещения на основе
политической организованности (в процентах)

Политическая органи- зованность работников Ви- ды за- нятий в системе по- литпросвещения	Всего	Член или кандидат в члены КПСС	Член ВЛКСМ	Бес- партий- ный
Университет марксизма-ленинизма	7,2	25,4	6,8	2,2
Занятия в системе партийно-ком- сомольского просвещения	17,0	58,9	30,6	2,3
Занятия в системе экономи- ческого просвещения	26,4	37,9	13,9	24,8
Школа коммунистического труда	12,9	20,6	3,3	12,4

По сравнению с коллективами прочих предприятий участие в занятиях политпросвещения ниже в шахтах "Кохтла", "Сомпа" и "Ахтме", а также в РМЗ.

В целом в эту систему политпросвещения меньше всего привлечены подземные рабочие и больше всего - представители инженерно-технического персонала.

Соответствующая система предназначена прежде всего для политического самообразования коммунистов и комсомольцев, в силу чего их участие в перечисленных системах наиболее активно. Более половины членов партийной организации и почти каждый третий комсомолец в течение последних трех лет совершенствовал и пополнял здесь свои знания.

Школа коммунистического труда по численности своих слушателей занимает третье место в упорядоченной последовательности. В среднем каждый восьмой опрошенный в течение последних трех лет был охвачен занятиями в этой системе.

Анализ в разрезе возрастной структуры работников свидетельствует о том, что наиболее активными здесь оказались члены коллектива в возрасте 35-54 лет, причем наибольшей активностью отличились работники 50-54 и 35-39 лет.

В разрезе образования никакой явной тенденции обнаружить не удалось. Наибольшая активность отличает как работников с 4-классным образованием, так и работников с высшим образованием.

Среди предприятий коллективами с наибольшей активностью участия в данной системе политпросвещения являются работники шахты "Таммику", где каждый третий работник занимался в школе коммунистического труда. Достаточно высокой активностью характеризуется коллектив разреза "Визиконд". И на данном уровне

наиболее пассивными оказываются работники шахт "Ахтме" и "Сомпа".

Как продемонстрировал анализ в разрезе возрастной структуры, участие молодежи в этой системе довольно незначительно, что отражается и в оценках комсомольцев, которые в сравнении с прочими группами наиболее непримечательны. И среди самих комсомольцев участие в школе коммунистического труда оказалось на последнем месте.

Университет марксизма-ленинизма является наивысшей специфической формой политического просвещения и, следовательно, наименее используемой. В этой системе мы встречаем представителей всех возрастных групп за исключением работников моложе 20 лет. Сравнительно многочисленным контингентом оказались работники с высшим образованием.

Анализ по предприятиям показал, что наиболее многочисленно представлены вновь разрезы "Вивиконд" и "Нарвский".

В университете марксизма-ленинизма занимается каждый четвертый представитель инженерно-технического персонала и каждый четвертый коммунист. Наиболее неприметно здесь участие беспартийных.

В итоге следует отметить, что наиболее многочисленную армию слушателей составляют здесь участники системы экономического образования. Молодые работники принимают сравнительно активное участие в партийно-комсомольской и экономической учебе. Начиная с тринадцатилетнего возраста участие работников в экономических занятиях возрастает, достигая наивысшей точки среди членов коллектива в возрасте 35-39 лет.

Наиболее интенсивно принимают участие в занятиях сети политпросвещения работники с высшим образованием, а также кадры

работников со средним и средним специальным образованием.

Наиболее популярны занятия в системе политпросвещения в коллективах разреза "Вивиконд", разреза "Нарвский" и "Октябрьский". Обратную картину мы наблюдаем в шахтах "Ахтме" и "Сомпа".

VI. РАЦИОНАЛИЗАТОРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РАБОТНИКОВ

Помимо общественно-политической организованности работников объединения и их активности в различных областях общественной жизни в настоящем разделе работы основное внимание будет уделено производственной активности членов коллектива.

Производственная активность работников вне сомнения проявляется значительно шире и имеет значительно больше различных форм, чем это может показать наш анализ. В своей работе мы рассмотрим один аспект производственной активности — рационализаторскую деятельность, поскольку посредством рационализаторской деятельности проявляется творческая инициатива и активность работников.

При этом имеется возможность исследовать два аспекта этой проблемы: кто за последние три года вообще выделялся своей рационализаторской либо изобретательской деятельностью и сколько предложений было внедрено в практику. Аспект, названный последним, характеризует не столько творческий подход работников к производственному процессу, сколько административную и организационную стороны реализации внесенных предложений.

Как свидетельствуют данные таблицы 44, четверть всех опрошенных за последние три года занималась рационализаторской и изобретательской деятельностью. Анализ в разрезе возрастных групп выявляет существенные отклонения от среднего показателя.

Поскольку рационализаторская деятельность предполагает достаточно обширных знаний и глубокого понимания своей профессии,

Рационализаторская деятельность по возрастным группам

Рационализаторская деятельность	Возраст, годы										
	Всего	До 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и старше
Не вносил рацпредложений	75,1	100,0	87,2	79,7	73,2	71,7	68,8	74,9	71,6	65,6	72,2
Да, вносил рацпредложения	24,9	-	12,8	20,3	26,8	28,3	31,2	25,1	28,4	34,4	27,8

Таблица 44

Рационализаторская деятельность в разрезе
социальных групп

Ра- циона- лизатор- ская дея- тельность	Социальные группы	Всего	Рабочие	ИТР
Не вносил рацпредложений		75,1	78,0	55,9
Да, вносил рацпредложения		24,9	22,0	44,1

вполне естественно, что продолжительная профессиональная деятельность создает лучшие предпосылки для рационализаторской деятельности и вообще для проявления своей творческой активности именно в части более пожилых работников. Это подтверждается и данными опроса. С возрастом творческая активность работников повышается. Относительно наиболее активную группу образуют работники в возрасте 55-59 лет, среди которых свыше трети представителей внесли за рассматриваемый период свои рационализаторские предложения. В числе наиболее активных можно отметить работников и возрастной группы 40-44 лет. Среди остальных возрастных групп число участников в рационализаторской деятельности уже значительно меньше и в группе работников моложе 20 лет оно достигает нуля.

Если за основу принять социальное положение работников (таблица 44), мы видим, что почти каждый второй инженерно-технический работник занимался рационализаторской деятельностью, в то же время среди рабочих этой деятельностью занимался каждый пятый.

Внутригрупповое распределение по профессиям среди рабочих дает весьма любопытную картину относительно творческой активности представителей различных профессий (таблица 45).

Своим творческим потенциалом особенно выделяются среди других электрослесари подземные, среди которых каждый второй внес рационализаторское предложение. Почти такую же инициативу проявили и машинисты экскаваторов (46,0 %) и машинисты буровых станков (45,0 %). Активность представителей прочих профессиональных групп уже значительно ниже отмеченных за исключением водителей автосамосвалов (38,6 %). Выше среднего показателя активность в сфере рационализаторской деятельности еще среди машинистов горных выемочных машин (26,7 %). Наиболее непримечательна рационализаторская и изобретательская деятельность горнорабочих очистного забоя (6,5 %) и проходчиков горных выработок (8,2 %). Таким образом в зависимости от профессиональной склонности и принадлежности число участников рационализаторской и изобретательской деятельности колеблется от 6,5 до 50,7 %. Вполне естественно, что не все профессии предлагают своим представителям равные возможности для творческого к ним подхода. Этим, по-видимому, обусловлены столь большие расхождения в показателях участия.

В анализе, который последует ниже, мы уделим основное внимание моменту результативности рационализаторской деятельности, т.е. тому, нашли ли рационализаторские предложения работников объединения применение в практической работе. Таким образом в последующих таблицах анализу будут подвергнуты лишь оценки тех работников, которые в принципе выступали с внесением рациона-

Рационализаторская деятельность по профессиональным группам

Про- фес- сио- наль- ные груп- пы	Ра- цио- на- лиза- тор- ская дея- тель- ность	Всего	Подземные рабочие							Рабочие на поверхности шахт, в разрезах и на поверхности разрезов							И Т Р
			Горнорабочие очистного забоя	Машинисты горных мочных машин	Проходчики горных работок	Электросле- сари под- земные	Мастера- взрывники, взрывники	Машинисты электрово- зов	Крепильщики ремнту	Прочие под- земные ра- бочие	Рабочие обо- гательных фабрик, сор- тировок	Рабочие электромеха- нических мастерских	Машинисты экскаваторов	Водители ав- тосамосва- лов	Машинисты буровых станков	Взрывники	
Не вносил	75,1	93,6	73,3	91,8	49,3	90,0	83,3	82,8	81,3	87,9	68,2	54,0	61,4	55,0	89,7	83,9	55,6
Да, вносил	24,9	6,4	26,7	8,2	50,7	10,0	16,7	17,2	18,8	12,1	31,8	46,0	38,6	45,0	10,3	16,1	44,4

лизаторских и изобретательских предложений. Если за основу принять оценки всех ответивших, то, как мы помним, 24,9 % (таблица 43) внесли рационализаторские предложения. 59,7 % из них составляют те работники, у которых были приняты к внедрению одно или два предложения (таблица 46). Наименьшее число составляют те (4,6 %), среди рационализаторских предложений которых реализованы четыре, в то время как по пять и более предложений внедрены в практику у каждого пятого опрошенного. Таким образом мы видим, что работники, занимающиеся рационализаторской деятельностью, отдаются ей весьма интенсивно и достаточно результативно.

Анализ в разрезе возрастных групп демонстрирует достаточно большую дифференцированность как между группами, так и внутри групп. Одним и двумя внесенными предложениями больше всего выделяются молодые работники. С возрастом все чаще встречаются работники, внесшие пять и более рационализаторских предложений, которые внедрены в практику. Это, конечно, еще не означает, что среди представителей более пожилых возрастных групп отсутствуют такие, которые впервые выступили со своими предложениями. Так, например, почти треть представителей возрастной группы 40-49-летних внесла лишь по одному предложению, в то же время каждый четвертый из этой же возрастной группы успел уже внести по пять и более предложений. Такую дифференцированность можно отметить и внутри прочих возрастных групп. Таким образом следует учитывать не только различия, имеющиеся между группами, следует считаться также и с распределением творческого потенциала внутри отдельных групп, в том числе и среди тех, кто занимается рационализатор-

Число внедренных рацпредложений по возрастным группам
(в процентах)

Число внедренных рацпредложений	Возраст, годы										
	Всего	До 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и старше
Одно	34,7	-	50,0	30,6	37,8	38,1	30,8	30,8	40,0	16,7	20,0
Два	25,0	-	16,7	30,6	10,8	30,2	24,6	24,6	31,4	16,7	40,0
Три	14,5	-	5,6	16,3	21,6	9,5	13,8	18,5	8,6	33,3	-
Четыре	4,6	-	11,1	4,1	8,1	4,8	4,6	3,1	-	-	20,0
Пять и более	21,3	-	16,7	18,4	21,6	17,5	26,2	23,1	20,0	33,3	20,0

ской деятельностью, не говоря уже о том, что совершенно остался в стороне от этой деятельности.

Анализ, проведенный в разрезе профессиональных групп (таблица 47) показывает, что для представителей многих профессий рационализаторская деятельность ограничивается внесением одного-двух предложений. Тех, кто выступили всего лишь с одним рационализаторским предложением, всего больше среди крепильщиков по ремонту (83,3 %). В то же время каждый второй горнорабочий очистного забоя, каждый второй проходчик горных выработок, водитель автосамосвалов и машинист буровых станков также внесли лишь по одному рационализаторскому предложению, которое и было внедрено в практику. Творческая активность представителей перечисленных профессиональных групп ограничилась в подавляющем большинстве случаев лишь одним и двумя внедренными рацпредложениями.

И совершенно иная картина открывается, когда мы аналогичный анализ проводим среди электрослесарей подземных, рабочих обогатительных фабрик, сортировок, рабочих электромеханических мастерских и машинистов экскаваторов, среди которых мы наблюдаем как новичков в рационализаторской деятельности, так и рационализаторов со стажем. Ответы этих рабочих не сконцентрированы лишь в пределах одного-двух рацпредложений - достаточно солидную часть их составляют те рабочие, которые внесли по пять или даже больше рационализаторских предложений, новшеств и дополнений, нашедших уже воплощение в практике.

Представители наземных, поверхностных профессий вообще выявили большую творческую активность в области рационализаторства, внедренные предложения свидетельствуют о том, что почти половина

Число внедренных в практику ращпредложений в разрезе профессиональных групп

Профессиональные группы	Всего	Подземные рабочие								Поверхностные рабочие						
		Горнорабочие очистного забоя	Машинисты горных внемочных машин	Проходчики горных выработок	Электрослесари подземные	Мастера-взрывники	Машинисты электровозов	Крепильщики по ремонту	Прочие подземные рабочие	Рабочие обогатительных фабрик, сортировок	Рабочие электро-механических мастерских	Машинисты экскаваторов	Водители автосамосвалов	Машинисты буровых станков	Взрывники	Прочие поверхностные рабочие
Одно	34,7	56,5	27,3	55,6	19,8	40,0	22,2	83,3	71,4	28,6	25,6	31,8	52,9	54,6	20,0	43,5
Два	25,2	39,1	54,6	44,4	20,9	40,0	55,6	16,7	14,3	19,0	16,3	25,0	29,4	18,2	60,0	17,4
Три	14,3	4,4	9,1	-	22,1	-	-	-	-	14,3	20,9	13,6	5,9	18,2	20,0	15,2
Четыре	4,6	-	-	-	8,1	10,0	-	-	-	9,5	9,3	2,3	-	-	-	2,2
Пять и более	21,2	-	9,1	-	29,1	10,0	22,2	-	14,3	28,6	27,9	27,3	11,8	9,1	-	21,7

представителей этих профессий (42,8 %) внесли по три и более предложений, в то время как среди подземных рабочих соответствующий показатель достигает всего лишь 36,6 % (таблица 48).

Таблица 48

Число внедренных рацпредложений, внесенных рабочими

Категории рабочих Число внедренных рацпредложений	Всего	Подземные рабочие	Поверхностные рабочие
Одно	34,7	33,5	35,8
Два	25,2	29,8	21,4
Три	14,3	13,0	15,5
Четыре	4,6	5,0	4,3
Пять и более	21,2	18,6	23,0

Подводя итоги, отметим, что как общественно-политическая, так и трудовая производственная активность работников, рассматриваемая сквозь призму рационализаторской деятельности, выявляет достаточно большие различия в зависимости от возрастной структуры работников, от социальных и профессиональных признаков и т.д. При этом различия проявляются не только между различными группами, но и внутри групп, где они носят довольно-таки существенный характер. При планировании мероприятий по повышению трудовой активности работников необходимо считаться с обоими упомянутыми аспектами этих различий.

З а к л ю ч е н и е

Выше были приведены основные данные о положении дел в сфере социальной активности работников объединения. Описанное положение является основной исходной предпосылкой, на которой будет базироваться дальнейшая работа по планированию воспитательной работы в данной сфере.

В настоящем заключении мы постараемся очертить некоторые более общие направления социального планирования в рассматриваемой области. И хотя целостную оценку коллективу с точки зрения его социальной активности и зрелости могут дать все же только сами руководители объединения и партийная организаций на основе повседневной работы, проанализированный нами материал социологического исследования вместе с ознакомлением с идейно-воспитательной работой позволяет заключить, что в целом положительная оценка распространяется и на идейно-воспитательную работу и ее результат в виде достигнутого уровня социальной активности. Такие характеристики как охват работников деятельностью общественных организаций, выполнение ими общественных поручений, правильное понимание общественной работы - всё это дает важнейшую гарантию успеха идейно-воспитательной работы на новом этапе.

Второй вывод, который может быть сделан в таком же плане, - наличие в коллективе сильного и социально развитого ядра, на которое администрация и партийная организация объединения могут опираться при дальнейшем развитии общественно-политической

работы. Это прежде всего коммунисты, а также представители всех основных социальных групп работников и подразделений объединения. В настоящем отчете неоднократно указывалось, на неодинаковое участие членов коллектива, входящих в различные подразделения и категории работников, в общественной работе. Несмотря на выявленные диспропорции, такое же прочное ядро имеется и в тех частях коллектива, где резервы повышения социальной активности использованы еще в наименьшей мере.

Наряду с такой в целом благоприятной обстановкой бросается в глаза основной, на наш взгляд, недостаток в данной области — неравномерность включенности членов коллектива и групп работников в общественную деятельность и соответствующее этому неодинаковое влияние на них идейно-воспитательной работы. Среди предприятий объединения наименьшей общественной активностью, по нашим данным, отличаются работники шахт "Ахтме" и "Сомпа".

Кроме различий между подразделениями наблюдаются диспропорции и внутри таких подразделений (в том числе также среди членов КПСС и комсомольцев). Это говорит, как нам представляется, о том, что причины различий в активности участия в рассматриваемой сфере жизни коллектива кроются не столько в неблагоприятных условиях проведения идейно-воспитательной работы или же участия в общественной жизни для некоторых подразделений, а прежде всего в неодинаковом отношении самих людей и недостаточно последовательной работе по вовлечению работников в общественную деятельность и воспитанию их социальной активности.

Опыт планирования работы по идейно-политическому воспитанию и повышению общественной активности членов коллектива

Предприятия и данные социологического исследования эффективности этой работы говорит о том, что целесообразно взять в основу составления такого плана тот же подход, который применялся и в настоящей работе при анализе общественной активности. Данный подход состоит в том, что после определения основные категории работников, на основании которых ведется анализ социальной активности и ее развития (рабочие, ИТР, мужчины и женщины, группы по возрасту и образованию, работники отдельных шахт и разрезов, члены политических организаций трудящихся и политически неорганизованные и т.п.) планирование ведется по развитию как объективной стороны социальной активности (различные формы участия в общественной жизни), так и ее субъективной стороны (идейная убежденность, понимание значения общественной деятельности и т.д.).

Этим определяется и структура той части плана социального развития, которая посвящена идейно-политическому воспитанию членов коллектива и развитию их общественной активности. В нее прежде всего целесообразно включить раздел о развитии деятельности общественных организаций. Как мы видели выше, охват различных категорий работников этими организациями еще не одинаков и здесь имеются резервы. Учитывая данные о составе членов данных организаций, партийный комитет вместе с руководящими органами общественных организаций сможет поставить задачи по расширению участия членов коллектива в их деятельности, разрабатывая по необходимости и контрольные цифры, определяющие расширение членства в организациях, особенно в тех подразделениях коллектива, где та или иная организация еще мало представлена. Отвечать за выполнение данных задач будут руководящие органы самих общественных ор

ганизаций. Вместе с задачами по расширению деятельности общественных организаций в коллективе в тот же раздел плана целесообразно включить направления мероприятий по повышению уровня их работы. Расширение деятельности общественных организаций служит повышению общественной активности членов коллектива. Основной механизм последнего, на который должен быть направлен и соответствующий раздел плана социального развития - создание в коллективе такой ситуации, при которой у работника формируется необходимость участвовать в организации жизни своего коллектива и он осознает практические результаты своей общественной деятельности. Одна из форм проявления общественной активности - участие в работе общественных организаций. В данном же разделе можно поставить задачи по вовлечению основных категорий работников в деятельности по управлению жизнью предприятия. Принцип, из которого целесообразно исходить (особо важно это при повышении активности молодежи и работников, входящих в те подразделения, где общественная активность еще низка), - вовлечение членов коллектива в общественную работу, начиная с решения конкретных проблем своего предприятия и его подразделений в разных областях трудовой и внутритрудовой сферы. Затем постепенно должно осуществляться расширение той области, где работники заняты на общественных началах. Планирование конкретных мероприятий здесь весьма сложно, так же как и определение контрольных показателей. Один из путей - предусмотрение мер вовлечения членов коллектива в реализацию самого плана социального развития.

С точки зрения предприятия наиболее важно проявление коммунистического мировоззрения работников в своей непосредственной

Трудовой деятельности, а также участие в общественной жизни коллектива. Из этого можно исходить и при планировании данной отрасли.

Формирование отношения к труду и общественной деятельности целесообразно рассматривать как единую задачу социального развития, составляя для этого единый раздел плана социального развития. На формирование у работников коммунистического отношения к труду и общественно-политической жизни оказывает воздействие вся ситуация в коллективе. Поэтому задачи коммунистического воспитания решаются всей работой по управлению социальным развитием. Вместе с тем раздел плана социального развития, посвященный идейно-воспитательной работе, должен охватывать те направления работы, которые непосредственно призваны решать задачи коммунистического воспитания. Основываясь на результатах проведенного исследования и опыте составления планов социального развития на других предприятиях, в качестве таковых можно выдвинуть следующие направления:

1. Развитие сознательной дисциплины труда.

2. Формирование и усиление чувства хозяина своего предприятия.

Если конкретные задачи по обеспечению дисциплины труда носят в основном, отрицательный характер (развитие системы оперативного реагирования на нарушения трудовой дисциплины и общественного порядка, применение соответствующих наказаний и т.д.), то развитие чувства хозяина имеет положительный характер и направлен на поддержку проявлений такого отношения к своему предприятию. Как показал уже анализ выступлений членов коллектива на собраниях и внесенных ими предложений по организации жизни

предприятия, здесь имеются еще неиспользованные резервы. Механизмом повышения такого рода активности, использованным на ряде предприятий, является расширение гласности: информирование коллектива о внесенных предложениях и их реализации.

3. Выдвижение и поощрение передовиков труда и активистов общественной работы, мероприятия по чествованию ветеранов.

Организовать работу по реализации данного раздела плана социального развития призваны в первую очередь соответствующие подразделения администрации (в первую очередь отдел кадров, руководители производственных подразделений), а также профком под руководством партийного комитета. По ряду вопросов большую работу может провести общественный отдел кадров.

Развитие системы политпросвещения, массовая лекционная работа войдет в данную часть плана социального развития как важнейший канал влияния на формирование мировоззрения членов коллектива. Здесь целесообразно определить численность участников в той или иной форме политпросвещения, создание новых кружков и т.п. Предусматривается также расширение состава лекторов и политинформаторов, улучшение материальной и информационной базы их деятельности. Организовать эту работу будут партком, профком, те организации и службы, деятельность которых связана с массовой политической работой.