

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ
ИНФОРМАЦИОННО-ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫХ СРЕДСТВ
В ПРАКТИКЕ ПАРТИЙНОЙ РАБОТЫ И
ПОДГОТОВКЕ ПАРТИЙНЫХ КАДРОВ

ЕРЕВАН 1989

БАГАМАН Г.А.

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ВОЗРАСТНОЙ СТРУКТУРЫ ПАРТИЙНЫХ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Известно, что каждая отрасль народного хозяйства стремится иметь такую возрастную структуру работащих, при которой обеспечивалась бы преемственность поколений, запланированный рост производительности труда и высокое качество продукции. Считается предпочтительным, чтобы доля молодежи до 30 лет (в статистических данных не случайно фигурирует именно эта цифра) на предприятиях ряда отраслей составляла 40% общей численности работников. В отрасли науки, например, исходя из физиологических особенностей человека, его умственных способностей наиболее продуктивным в творческом плане считается возраст от 25 до 35 лет. В США существует мнение, что если представители талантливой молодежи не защищают диссертации в возрасте до 30 лет, то в дальнейшем от них реже можно ожидать выдающихся результатов.

В работе показывается, что в партии также существует определенная закономерность между ее возрастной (половозрастной) структурой и задачами, которые стоят перед ней. Совокупность задач, стоящих перед обществом, выдвигает объективно в ряды партии комплекс тех лиц, которые обладают совокупностью качеств (деловых, личностных, политических) или их потенциалом соответствующим решению данных задач. Что касается организационных структур построения партии, штатных расписаний, должностных обязанностей, инструкций, положений об отделах и секторах аппаратов партийных комитетов, то они поскольку зависят как от конкретных лиц (комплексных их качеств), так и от задач для решения которых подбираются и расставляются партийные кадры, не могут быть жесткими и одинаковыми, например, для всех регионов страны.

Анализ показывает, что в кадровой политике, при подборе и расстановке партийных кадров, организаций их подготовки и переподготовки до последнего времени недостаточно учитывались, а порой и игнорировались половозрастные факторы. Об этом наглядно свидетельствуют результаты исследований динамики возрастной структуры делегатов партийных съездов, проведенных с помощью методов графического анализа системы полосовых структурных графиков, отображающих соответствующие данные.

Если средний возраст делегатов на VI съезде партии составлял 29 лет, то на VII - 31 год, на IX и X - почти - 30. Затем наблюдается процесс старения делегатов. Этот процесс резко ускоряется особенно после XVII съезда партии (1939 г.), что приводит к непрерывному увеличению в абсолютном значении среднего возраста делегатов, существенной деформации возрастной структуры, максимальному уменьшению доли молодежи до 30 лет и увеличению доли делегатов в возрасте старше 50 лет. Тенденции были настолько сильны, что даже на XIX партийной конференции доля лиц в возрасте до 40 лет из 5000 делегатов составила всего 29,1% (на XXII съезде - 30,5%, причем последняя цифра значительно больше, чем на XXVI съезде). Для сравнения, на XVII съезде из 1569 делегатов с правом решающего голоса было 80% лиц в возрасте до 40 лет. До XVII съезда партии включительно доля делегатов в возрасте 50 лет и старше составляла не более 10%. В то же время, несмотря на усилия по обновлению кадров, на XXII съезде партии до-

ля делегатов старше 50 лет составила 34,8% из 5000 делегатов, а на XIX партконференции — 34,9%. Такая политика не оправдывается ни демографическими факторами, изменением численности населения страны и ее возрастной структурой, ни динамикой роста рядов самой партии и ее возрастной структурой.

Необходимость революционных преобразований в обществе требует адекватного соблюдения на практике ленинских принципов подбора и расстановки кадров, оптимального сочетания свежести, энергии, творчества, смелости, энтузиазма молодых с мудростью, знаниями и опытом представителей старшего поколения.

Анализ литературы по кадровым проблемам, практического опыта работы показывает, что наибольшими динамическими характеристиками (из деловых, личностных и политических) обладают личностные качества, которые развиваются и укрепляются в более раннем возрасте. Их формирование требует относительно больших затрат как финансовых, так и интеллектуальных, морально-психологических и других. Решающим, основополагающим в обновлении кадровой политики, на наш взгляд, является создание механизма, обеспечивающего приоритетное формирование личностных качеств, затем поиск и выбор кадров, обладающих совокупностью (в комплексе) требующих качеств и формирование у них по индивидуальной программе нужных политических и деловых качеств. Личностные качества выступают в данном случае базисом, а политические и деловые — надстройкой.

С учетом вышеизложенного предлагается соответствующая методика оценки и выдвижения партийных работников. Обосновываются ряд объективных тенденций, которые предлагается учесть при обновлении кадровой политики в ближайшие годы:

- с развитием демократизации и интеллектуализации общества и партии доля женщин в руководящих и выборных органах будет непрерывно увеличиваться;
- с повышением роли партии в развитии общества при абсолютном росте рядов членов партии относительное их количество по сравнению с численностью населения будет уменьшаться;
- будет непрерывно уменьшаться относительное число работников партийных аппаратов (еще больше советских и хозяй-

ственных);

- с дальнейшим развитием самоуправления, разграничением функций партийных, государственных, советских органов, качество и эффективность аппарата партийных органов будут расти быстрее, чем аппарата советских и хозяйственных органов;

- средний возраст руководящих кадров будет уменьшаться в определенной связи с уменьшением их общего количества (доля молодежи увеличится и будет зависеть от тех задач, которые будут стоять перед обществом);

- численность аппаратов центральных органов должна быть уменьшена относительно в большем количестве раз, чем в республиках и областях (а в последних больше, чем в городах и районах);

- структура аппаратов будет не жесткой, а гибкой, постоянно изменяться в зависимости от задач.

С учетом вышеизложенного при совмещении должности первого секретаря партийного комитета и председателя Совета целесообразно после выборов произвести сокращение штатов исполнительного комитета и партаппарата. В последующем выборы председателя Совета повидимому станут самыми демократичными. Процессы выборов депутатов и членов партийных комитетов со временем объединятся. Партийные комитеты будут формироваться из голосов данных членами партии, а депутаты выбираться с учетом всех голосов. Каждое предприятие, организация при этом будет выдвигать свои кандидатуры в состав делегатов или партийных комитетов (начиная от района, кончая республикой). Каждый из них будет представлять свою автобиографию, динамику портретных образов и программу работы.

Что касается ограничения двумя сроками пребывания на руководящих постах или возрастное ограничение до 65 лет, на наш взгляд, они неэффективны. Более эффективные меры будут обеспечены, если структуру руководящих органов сделать гибкой и расставлять кадры по принципу: есть ли рост качеств, какова эффективность генерируемых ими задач, соответствуют ли их качества новым задачам или требованиям (качествам) руководимых ими коллективов. В то же время, коллективы следует динамично формировать в соответствии с требованиями тех задач, для которых они создаются.

В работе предлагается математический аппарат и соответствующие алгоритмы, обеспечивающие компьютерный графический (удобный наглядный) анализ половозрастной структуры кадров и соответ-