

П.А. ПАПУЛОВ

КАДРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ФОРМИРОВАНИЕ

П 17 Олму дВ П. А.

Кадры управления производством: деятельность, формирование. — М.: Экономика, 1985. — 160 с.

Книга посвящена актуальным проблемам совершенствования деятельности и формирования кадров управления производством в условиях развитого социализма. В ней анализируется влияние НТР и дальнейшей демократизации управления на деятельность управленческих кадров. Большое внимание уделяется требованиям, предъявляемым к руководителям и специалистам аппарата управления.

Предназначена для руководителей высшего и среднего звена управления народным хозяйством, научных работников и преподавателей вузов, слушателей высших партийных и управленческих учебных заведений.

0604020101—112

П 011(01)—85 28—85

ББК 65.050.9(2)2
33С

Павел Александрович Папулов

КАДРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ: ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ФОРМИРОВАНИЕ

Зав. редакцией Г. Л. ПОДВОЙСКИЙ
Редактор А. С. МЕЛЬНИКОВА
Мл. редактор Е. Н. РОСТИСЛАВСКАЯ
Худож. редактор А. Н. МИХАЙЛОВ
Технический редактор Л. С. САЗОНОВА
Корректор А. С. РОГОЗИНА
Оформление художника В. П. РАФАЛЬСКОГО

ИБ 2468

Сдано в набор 18.03.85. Подписано в печать 03.09.85. А01215.
Формат 84×108¹/₃₂. Бумага типографская № 3. Литературная
гарнитура. Высокая печать. Усл. печ. л. 8,40/8,72 усл. кр. отт.
Уч.-изд. л. 9,22. Тираж 30 000 экз. Заказ № 286. Цена 55 к.
Изд. № 5885.

Издательство «Экономика», 121864, Москва, Г-59.
Бережковская наб., 6.

Московская типография № 32 Союзполиграфпрома при Государственном комитете СССР по делам издательств, полиграфии и книжной торговли.

103051, Москва, Цветной бульвар, 26.

П. А. ПАПУЛОВ

КАДРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ФОРМИРОВАНИЕ**



МОСКВА
ЭКОНОМИКА
1985

ББК 65.050.9(2)2
П17

Рецензенты:
кандидаты экономических наук
А. С. СИЛЬЧЕНКОВ;
И. Б. СКОРОБОГАТОВ.

П $\frac{0604020101-112}{011(01)-85}$ 28-85

© Издательство «Экономика», 1985

ВВЕДЕНИЕ

Непрерывное возрастание социальной роли кадров управления во всех сферах жизни современного общества — объективный и закономерный процесс, непосредственно связанный с научно-техническим прогрессом и дальнейшим ростом производительной силы общественного труда. Наиболее полно эта закономерность проявляется в главной сфере жизни общества — материальном производстве.

Прогресс науки и техники, их активное вторжение в экономическую и социальную жизнь общества, появление новых технологий, глубокие изменения в социальной жизни советского общества — все это предъявляет высокие требования к кадрам управления.

В настоящее время партия выдвинула задачу значительного увеличения темпов социально-экономического развития страны за счет интенсификации производства и ускорения научно-технического прогресса, что требует глубокой перестройки хозяйственного механизма, системы управления народным хозяйством, наиболее полного использования экономических и социальных резервов производства, и в первую очередь активизации человеческого фактора.

Анализ практики руководства социалистическим общественным производством, деятельности кадров управления был осуществлен на апрельском (1985 г.) Пленуме ЦК КПСС, на совещании в ЦК партии по вопросам ускорения научно-технического прогресса, состоявшемся 11 июня 1985 г., в ряде выступлений Генерального секретаря ЦК КПСС товарища М. С. Горбачева при встречах с трудящимися производственных объединений и предприятий. Новые задачи требуют перестройки экономического и социального мышления кадров управления про-

изводством, кардинальных изменений в стиле и методах их деятельности. Такая перестройка имеет своей целью поднятие на качественно новый уровень управления экономикой страны и всеми ее подсистемами.

Совершенствование управления в современных условиях становится постоянной функцией кадров управления. Это обусловлено целым рядом объективных факторов.

Во-первых, гигантски выросли масштабы и сложность объектов управления в связи с усложнением выпускаемой продукции, технологии ее изготовления, увеличением номенклатуры изделий. Поэтому возросли масштабы и сложность задач управления объектами народного хозяйства.

Во-вторых, под воздействием научно-технического и социального прогресса изменился и продолжает изменяться сам человек. Значительно возрос уровень общего и специального образования всех категорий работников, существенно изменилась структура мотивов и стимулов к труду: на первый план выдвигаются содержательная сторона труда, уровень его организации и управления, технической оснащенности, интеллектуального содержания и др.

В-третьих, в связи с ускорением научно-технического прогресса, усилением влияния науки на производство происходит быстрое моральное старение техники и технологии, что вызывает необходимость более частой замены устаревшего оборудования новым, более современным. Прогресс науки и техники стимулирует выпуск новых видов продукции, создание новых производств и отраслей промышленности. Совершенствование и обновление производства становятся первостепенной задачей управления. В связи с этим еще более возрастает значение совершенствования самого управления.

В-четвертых, все рассмотренные выше факторы обусловили лавинообразный рост научно-технической, социально-экономической и организационно-управленческой информации, которая должна перерабатываться в процессе управления сложными системами.

В-пятых, научно-техническая революция, породив сложные проблемы управления, в то же время создала необходимые средства для их разрешения. В качестве одного из самых мощных технических средств управления выступают электронно-вычислительные машины различных классов, которые в сочетании с периферийным оборудованием дают возможность аппарату управ-

ления осуществлять своевременный сбор, быструю обработку, хранение и выдачу огромных массивов разнообразной информации о состоянии управляемой системы, а также значительно быстрее и с большей степенью обоснованности принимать управленческие решения, оперативнее осуществлять контроль за их реализацией.

Стиль деятельности некоторых руководящих кадров в звеньях управления народным хозяйством еще не отвечает современному уровню науки и техники, а также возросшему культурному уровню советских людей. Это было подчеркнуто на апрельском (1985 г.) Пленуме ЦК КПСС товарищем М. С. Горбачевым: «...некоторые руководители, занимая длительное время один и тот же пост, нередко перестают видеть новое, свыкаются с недостатками. Здесь есть над чем подумать, поискать пути более активного движения наших руководящих кадров. Необходимо смелее выдвигать на ответственные посты женщин и молодых перспективных работников»¹.

Принятый в 1983 г. Закон о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями обязывает хозяйственных руководителей особое внимание уделять развитию демократических начал в управлении производством, что также требует внесения существенных корректив в стиль управления.

Научное значение исследования проблемы кадров управления определяется тем, что кадровый аспект теории управления разработан пока слабее других ее аспектов. Требуют специального исследования такие вопросы, как специфические особенности управленческого труда и управленческой профессии в целом, влияние на деятельность кадров управления научно-технической революции и перспектив ее развития, влияние дальнейшего развития демократических начал в управлении экономикой на содержание, методы и стиль деятельности кадров управления. Необходимо найти пути преодоления инерции, устаревших традиций в решении реально существующего противоречия между требованиями научно-технического прогресса и уровнем подготовки значительной части кадров управления. Что для этого требуется?

Во-первых, следует окончательно преодолеть известный скептицизм в вопросе о необходимости и возмож-

¹ Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 23 апреля 1985 года. М.: Политиздат, 1985, с. 19.

ности создания общегосударственной системы базовой подготовки и формирования кадров управления общественным производством.

Во-вторых, необходимо глубже изучить структуру деятельности руководителей разных уровней и профилей, а также специалистов аппарата управления. При этом нельзя ограничиваться описанием функций работников. Необходимо с более широких социологических позиций проанализировать цели деятельности, социальную роль, функции, принципы, методы, стиль и т. д. Важно не просто получить фотографию деятельности сегодняшнего руководителя и специалиста, а определить, какие требования предъявляют к ней научно-техническая революция и социально-экономический прогресс советского общества.

В-третьих, на основе изучения структуры деятельности руководителей и специалистов нужно разработать для каждого уровня и профиля квалификационные динамические структуры качеств с позиций не только сегодняшнего, но и завтрашнего дня. Структура деятельности и структура качеств в совокупности составляют профессиограмму — своеобразный социальный заказ общества на подготовку кадров управления.

В-четвертых, на базе требований профессиограммы определить научно обоснованные формы и методы подготовки и воспитания кадров управления, разработать учебные планы и программы их обучения.

Решить все эти сложные задачи можно только коллективными усилиями ученых и практических работников, путем проведения целой серии исследований и экспериментов.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ

1.1.

В. И. Ленин о кадрах управления при социализме

Ленинское теоретическое и практическое наследие по вопросам работы с кадрами партийного, государственного аппарата велико и многогранно. В. И. Ленин придавал этим вопросам исключительное значение. Обобщая опыт первых лет деятельности советского государственного аппарата, он говорил на XI съезде партии: «Мы пришли к тому, что гвоздь положения — в людях, в подборе людей... Не в декретах и не в политике, в узком смысле этого слова, не в учреждениях, не в их организации — **этим делом будут заниматься постольку, поскольку это необходимо, в кругах ответственных коммунистов и советских учреждениях,** — а гвоздь для всей работы — это в подборе людей и в проверке исполнения»¹.

В. И. Ленин создал учение о руководящих кадрах государственного и хозяйственного аппарата, которое стало составной частью единой теории социалистического управления. Практически во всех работах, посвященных проблемам политического и хозяйственного управления страной, в докладах и выступлениях на партийных съездах, конференциях и т. п. В. И. Ленин рассматривал вопросы кадровой политики партии и различные аспекты повседневной работы с ними.

К наиболее важным узловым вопросам кадровой политики и кадровой работы, которые постоянно находи-

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 45, с. 110, 113.

лись в поле зрения В. И. Ленина в послеоктябрьский период, можно отнести следующие: принципы подбора и расстановки кадров в аппарате управления; качества, которыми должны обладать руководящие работники и специалисты аппарата управления;

источники комплектования кадров аппарата управления;

пути и методы подготовки и воспитания кадров управления;

научная организация труда в аппарате управления.

Все эти вопросы остаются актуальными и в наши дни, так как в них заложены социально-политические, методологические, профессиональные и педагогические основы формирования руководящих работников нового, социалистического типа.

Политическое руководство партии — важнейший элемент научного управления экономикой. «Чтобы управлять,— писал В. И. Ленин,— надо иметь армию закаленных революционеров-коммунистов, она есть, она называется партией»¹. Этот принцип управления обществом при социализме с особой настойчивостью воплощается в кадровой политике, ибо «сущность дела в том, что если у ЦК отнимается право распоряжаться распределением людей, то он не сможет направлять политику»².

Любое политически верное, научно обоснованное решение, принятое во имя интересов широких масс трудящихся, останется благим пожеланием, если проведение его в жизнь не будет поручено достаточному количеству преданных делу народа, способных организаторов и исполнителей.

Именно поэтому контроль за осуществлением подбора и расстановки кадров управления во всех сферах жизни общества, и в первую очередь в сфере производства, партия считала и считает одной из главных своих функций в руководстве народным хозяйством. Этот принцип должен не только соблюдаться в деятельности центральных партийных и государственных органов,— но и неуклонно проводиться в жизнь местными партийными комитетами и первичными партийными организациями.

Это, разумеется, не означает подмены деятельности администрации предприятий и учреждений, которая осуществляет подбор и расстановку кадров при активном

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 42, с. 254.

² Там же, т. 45, с. 123.

участии общественности и под непосредственным контролем партийных органов.

Участию общественности в подборе и выдвижении кадров В. И. Ленин придавал особое значение. «Теперь „хозяином“, — указывал он, — является рабоче-крестьянское государство, и оно должно поставить широко, планомерно, систематично и открыто дело подбора наилучших работников по хозяйственному строительству, администраторов и организаторов специального и общего, местного и общегосударственного масштаба»¹.

В. И. Ленин считал, что, осуществляя подбор работников на руководящие должности, необходимо умело соединять людей, обладающих различными качествами. Соединение в одном лице широкой научной эрудиции и хорошо развитых администраторских способностей — явление довольно редкое, поэтому такое соединение характеров и типов (людей, качеств) необходимо для правильного функционирования государственных учреждений².

Подбор и расстановка руководящих кадров по политическим и деловым качествам — следующий важный принцип работы с кадрами. Чтобы не допустить серьезных ошибок при подборе руководящих работников, В. И. Ленин требовал изучать их «а) с точки зрения добросовестности, б) с политической позиции, в) знания дела, г) администраторских способностей...»³. Наличие и проявление на практике этих качеств руководителя В. И. Ленин считал признаком высокого класса его управленческой деятельности. По его оценке наиболее ценными являются работники, «...действительно просвещенные, за которых можно ручаться, что они ни слова не возьмут на веру, ни слова не скажут против совести, — не побоялись признаться ни в какой трудности и не побоялись никакой борьбы для достижения серьезно поставленной себе цели»⁴.

Таким образом, руководствуясь ленинскими требованиями к руководителю, можно выделить следующие наиболее важные качества, которыми он должен обладать.

Политические качества. *Коммунистическая идеология*, беззаветная преданность делу коммунизма, бес-

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 43, с. 280.

² Там же, т. 45, с. 351.

³ Там же, т. 53, с. 97.

⁴ Там же, т. 45, с. 391—392.

корыстное служение народу. Партийная принципиальность и твердость, непоколебимая стойкость в отстаивании и проведении в жизнь политической линии партии, в защите идейных и нравственных ценностей коммунизма.

Политическая зрелость, широта мышления, умение подходить к решению назревших проблем с позиции интересов общества, сообразовывать решение текущих тактических вопросов с достижением перспективных стратегических целей.

Ответственность за порученный участок работы перед народом, партией и государством. Установление в руководимом аппарате строгой персональной ответственности.

Деловые качества. *Компетентность* — наличие у руководителя необходимых научных и профессиональных знаний, глубоких знаний в области экономики и науки управления, социальных закономерностей и законов психологии.

Качеству компетентности В. И. Ленин придавал большое значение. Он считал, что «руководитель государственного учреждения должен обладать... в достаточной степени солидными научными и техническими знаниями...»¹. Именно компетентность, широкая и целенаправленная система знаний обеспечивают научный подход к управлению. В. И. Ленин впервые выдвинул положение о том, что научность управления должна обеспечиваться не только комплексом общественных наук, но и особой наукой — наукой управления, без знания которой управлять нельзя: «Где это ... можно управлять без компетентности, управлять без полного знания, без знания науки управления?.. Чтобы управлять, надо знать дело и быть великолепным администратором»².

Деловитость — умение принимать обоснованные решения, оперативность, распорядительность, нетерпимость к бюрократизму и волоките, умение пользоваться современной техникой управления и т. д. «Дельный экономист,— писал В. И. Ленин,— вместо пустяковых тезисов, засядет за изучение фактов, цифр, данных, проанализирует наш собственный практический опыт и скажет: ошибка там-то, исправить ее надо так-то. Дельный администратор, на основании подобного изучения, пред-

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 45, с. 351.

² Там же, т. 40, с. 222.

ложит или сам проведет перемещение лиц, изменение отчетности, перестройку аппарата и т. п.»¹.

С деловитостью самым непосредственным образом связаны организаторские навыки, умение практически организовать дело. Имея в виду это чрезвычайно ценное для руководящей работы качество, В. И. Ленин требовал подбирать на ответственные руководящие посты «...настоящих организаторов, людей с трезвым умом и с практической сметкой, людей, соединяющих преданность социализму с умением без шума (и вопреки суматохе и шуму) налаживать крепкую и дружную совместную работу большого количества людей в рамках советской организации»².

Большое значение В. И. Ленин придавал такому организаторскому качеству руководителя, как умение создавать дружный работоспособный коллектив. Большую роль в создании деятельного управленческого организма играют политическая зрелость, компетентность, деловитость, но в успешном решении этой задачи велика роль и социально-психологических свойств характера личности руководителя.

Личностные качества. В работах В. И. Ленина мы встречаем целую гамму личностных качеств, наличие которых он считал совершенно необходимым для руководителя. Прежде всего это такие качества, как трезвый ум, гибкость и глубина мышления, развитая интуиция, умение практически подходить к делу, сильная воля, решительность, способность идти на риск в интересах дела, настойчивость и упорство, умение сохранять рассудительность в сложных ситуациях.

Очень высоко ценил В. И. Ленин такие социально-нравственные качества, как честность, скромность, простота и доступность в обращении, чуткость, общительность, уважительное и заботливое отношение к людям, постоянная забота о создании благоприятных условий труда и отдыха работникам, умение сохранять ровное, доброжелательное отношение к окружающим, способность быстро входить в психологический контакт с людьми.

Сам Владимир Ильич был «прост, как правда», вежлив в обращении с людьми любого ранга и положения, внимателен, умел выслушивать мнение людей, брать все ценное на вооружение, поощрять инициативных и доб-

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 42, с. 345

² Там же, т. 36 с. 193—194.

росовестных работников. Эту черту наиболее часто отмечают все, кто близко знал В. И. Ленина. А. В. Луначарский в своих воспоминаниях подчеркивал, что в Ленине не было «ни малейшей начальственности. И ему страшно хотелось, чтобы ни у кого ее не было». Благодаря этой черте характера Ленину удавалось быстро входить в психологический контакт с людьми, вести непринужденную беседу, получая вместе с тем информацию по интересовавшим его вопросам.

В. И. Ленин решительно выступал против перенесения каких-либо личных отношений на дела общественные, государственные, хозяйственные. Он бичевал чванство, грубость, капризность, черствость, невнимание к людям.

Высокие требования В. И. Ленин предъявлял не только к руководителям, но и ко всем ответственным работникам аппарата управления. Так, работники Рабкринана, на которых возлагалась важнейшая функция совершенствования деятельности государственного аппарата, «...должны,— указывал В. И. Ленин,— удовлетворять следующим условиям:

во-первых, они должны быть рекомендованы несколькими коммунистами;

во-вторых, они должны выдержать испытание на знание нашего госаппарата;

в-третьих, они должны выдержать испытание на знание основ теории по вопросу о нашем госаппарате, на знание основ науки управления, делопроизводства и т. д.;

в-четвертых, они должны сработаться с членами ЦКК и со своим секретариатом так, чтобы мы могли ручаться за работу всего этого аппарата в целом»¹.

Предметом постоянной заботы В. И. Ленина был вопрос об источниках комплектования кадров управления предприятиями и учреждениями государственного аппарата.

Выше говорилось о том, что одним из главных требований, которые В. И. Ленин предъявлял к работникам аппарата управления, было требование знания основ науки управления. Основной путь овладения этими знаниями он видел в налаживании систематической и настойчивой учебы. При этом имелась в виду учеба «не пошкольному» (в то время еще не было возможности осуществлять длительную учебу работников аппарата с

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 45, с. 393—394.

отрывом от производства), а совмещение учебной деятельности в высших институтах по организации труда с деятельностью должностной, т. е. учеба на вечерних и заочных отделениях. В. И. Ленин заботился и о создании соответствующих учебников по управлению. Для ускорения решения этой неотложной задачи он требовал: «Объявить конкурс сейчас же на составление двух или больше учебников по организации труда вообще и специально труда управленческого»¹.

Учеба «не по-школьному» означала систематическое обобщение, изучение и использование передового опыта управления, постоянный вдумчивый анализ каждым руководителем своей деятельности, критический разбор своих ошибок, самообразование и самовоспитание.

Следует отметить, что сформулированная В. И. Лениным система требований, которым должны отвечать руководящие работники, — это своеобразный эталон руководителя нового, социалистического типа, обусловленный социальной потребностью, исторической необходимостью, диктуемой природой нового социалистического общества.

Вместе с тем следует подчеркнуть, что разработанные В. И. Лениным черты руководителя нового типа не были только плодом научного предвидения, хотя последнее также имело большое значение, поскольку приходилось «проектировать» и новое общество, и новую систему управления этим обществом, и новую систему качеств, которыми должны обладать люди, стоящие во главе процесса строительства этого общества. Зримые черты руководителя нового типа В. И. Ленин видел в своих ближайших соратниках по революционной борьбе и особенно по совместной деятельности в аппарате государственного управления.

В своих выступлениях, докладах, статьях и брошюрах В. И. Ленин широко пропагандировал подмеченные им положительные черты видных советских руководителей.

Так, у М. И. Калинина он отмечал глубокую и прочную связь с крестьянской массой, знание ее интересов, чаяний, особенностей психологии, у Г. М. Кржижановского — широкую научную эрудицию, умение привлекать к себе специалистов глубоко научной постановкой дела, у Г. В. Чичерина — образцовую организацию работы аппарата Наркоминдела и т. д.

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 45, с. 395.

Ярко и выразительно В. И. Ленин воссоздал в речах, посвященных памяти Председателя ВЦИК Я. М. Свердлова, черты руководителя нового, социалистического типа¹. Его беззаветная преданность революционному делу, его теснейшая и неразрывная связь с передовыми пролетарскими массами, его умение разбираться в людях, налаживать организационную работу выковали в нем крупнейшего организатора. Это был непререкаемый авторитет, рожденный эпохой великой пролетарской революции.

Следует особо подчеркнуть, что формирование крупных организаторских талантов не происходит автоматически, под воздействием только внешних обстоятельств, без внутренней целеустремленной и поистине гигантской деятельности личности. В. И. Ленин говорил о Я. М. Свердлове, что он «каждое из своих замечательных свойств крупного революционера выковал сам, пережив и испытав различные эпохи в наиболее тяжелых условиях деятельности революционера»². «Он сумел себя целиком посвятить работе, наблюдению людей, умению распознавать их качества, умению ставить каждого на свое место,— это умение, которое составляет главный талант организатора»³.

Воспитание по этому образцу большого числа организаторов в области советского и хозяйственного строительства В. И. Ленин считал важнейшим условием осуществления революционных преобразований. Он указывал на необходимость добиться такого положения, «...чтобы число сознательных руководителей рабочего класса, число организаторов, идущих по стопам великого образца, стало действительно массой, и тогда труднейшая хозяйственная и организаторская задача нашей революции была бы решена успешно»⁴.

Критика В. И. Лениным различных негативных сторон деятельности руководителей имела также большое воспитательное значение. В своих выступлениях на съездах, пленумах и в печати он дал уничтожающую характеристику невежественного, чванливого руководителя, грубого администратора, который не только не умеет бороться с бюрократизмом, но и сам оказывается в плену бюрократических методов: «Мы не боимся ска-

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 38, с. 74—79; Ленинский сборник, XXXIX. М.: Политиздат, 1980, с. 219—227.

² Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 38, с. 75.

³ Ленинский сборник, XXXIX, с. 222.

⁴ Там же, с. 225—226.

зять, что характер нашей работы изменился. Самый худший у нас внутренний враг — бюрократ, это коммунист, который сидит на ответственном (а затем и на неответственном) советском посту... Он не научился бороться с волокитой, он не умеет бороться с ней, он ее прикрывает. *От этого врага мы должны очиститься и через всех сознательных рабочих и крестьян мы до него доберемся*¹.

Поиски путей решения проблемы подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров преследовали в конечном итоге главную цель — создание эффективно работающего государственного и хозяйственного аппарата управления как в центре, так и на местах. А для создания эффективно работающего аппарата нужна высокая культура общественного труда вообще, и управленческого труда в частности.

Необходимо, чтобы культурой организаторского труда овладели прежде всего его носители — работники центрального аппарата управления и руководители на местах. Без этого нельзя было думать о создании эффективного механизма управления государственными и хозяйственными делами.

Вопросы организации труда в аппарате управления В. И. Ленин связывал с формированием более высокого типа организации всего общественного уклада при социализме. Он писал, что теперь «выдвигается... на первый план коренная задача создания высшего, чем капитализм, общественного уклада, именно: повышение производительности труда, а в связи с этим (и для этого) его высшая организация»².

Основные положения ленинского учения о кадрах управления являются исходной теоретической и методологической базой для исследования кадровых проблем социалистического общества. Анализ ленинских трудов в этой области позволяет сделать ряд важных выводов.

Ленинское учение о кадрах управления — органическая часть его концепции управления социалистическим обществом. Исключительное внимание В. И. Ленина к этой проблеме объясняется не только нехваткой в то время квалифицированных кадров в органах государственного и хозяйственного управления молодой Советской республики, но и первостепенной ролью, которую

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 45, с. 15.

² Там же, т. 36, с. 187.