

...Всего год и три месяца пришлось мне поработать в Запорожье, но в Днепродзержинске я перешел уже с определенным опытом. Здесь также начал с поездок по заводам и колхозам, часто бывал на стройках, спускался в шахты, старался как можно больше общаться с людьми. Характер партийной работы я немного известен, поэтому скажу о другом, о самом стиле этой работы. В то время трудовой опыт войны, общение с людьми, чтение и размышления уже определили, конечно, свой стиль работы и жизни. Принципы у всех наших

ководителей стиль должен быть один — ленинский, партийный, так оно, в общем, и есть. Но при этом у каждого могут быть свои особенности. При всей общности задач, круга обязанностей, меры ответственности первых секретарей обобщен черты характера человека на этой работе сказываются непременно.

В Днепропетровске мне пришлось сменить человека, которого знал еще до войны. П. А. Найденов был тогда председателем областногокома. Фронтяник, активный, напористый руководитель, глубоко честный человек — мой хороший товарищ — по-прежнему о нем много хорошего. Однако были в его работе недостатки, дела в области шли не блестяще, и в конечном счете все тем, что Центральный Комитет ВКП(б) поставил вопрос о смене руководства.

Мой жизненный опыт пригодился и здесь, в Днепропетровске. Помню первое знакомство с директорами крупнейших заводов. Шла уборочная, я спросил Ф. Е. Газина, заведующего хозяйственным отделом областного наком транспорта? Ответ был такого рода: «Я оштанга плохого».

горосидные машины? Он от-
ветил, что разнарядка за-
везда — сколько кому отпра-
вить грузовиков — дана, и
директора тлнут, обманыва-
ют, а если и дадут, то самы-
е хулиные.

В этом деле была пороч-
ная система: сверху — инди-
каторы, валды, покотки, инди-
каторы, сверху — людей, ко-
рым тоже надо выполнять
своей заводской план. При
этом и требующие, и отда-
ющие отлично знали, что
если записано, к примеру,
сорок машин, то ждут не
больше двадцати. — Это по-
торялось ежегодно. Я все за-
был, но вспомнил, когда по-
нять меня с директором На-
котельского крупнейшего заво-
да.

Н. А. Тихоновым. Поздоре-
вался, представился, пото-
му что сказал:

— Обязательно, Никола-
Александрович, приеду
вам на поезде. А сейчас, по-
жалуйста, помогите — со-
зрел отличный хлеб. Знаю,
что вы хороший директор,
знаю, что у вас хороший за-
вод. Если сможете помочь
уборке, будем очень благо-
дарны. Только, прошу, луч-
ших шоферов, исправные ма-
шины.

— Пятнадцать смогу вы-
делить, — сказал он, поду-
мав.

— Подумайте, посоветуй-
тесь с людьми. Жаль, если
хлеб потеряем...

Примерно так же погово-
рил с другими директорами
Назначенного по развесам

числа грузчиков они и в уборку не послали, не получили мы действительно хорошие машины и чуть ли не вдвое больше, чем в предыдущие годы. И этого можно было добиться всего лишь спокойным человеческим разговором.

загнать в угол и не унизить. Можно сказать: «Беру ду по рете!» — а можно, если человек говорит от души, сказать: «Спасибо за совет, по дуаю». А что, если попро бовать так?.. И понял, что надо испытывать эмоции, что в том посту, куда выдвинул партия, не имю права не соблюдать данное слово. Когда собирал людей на совеща ние, то действительно сове товался с ними, давал каждо му высказать мнение и торопился со своим. А что ведь есть и такие товарищи, которые уловят «начальствен ную» интонацию и в себе другого мнения уже не услышат.

2 стр.

