

ВРЕМЯ ТРЕБУЕТ НОВИЗНЫ

Ю. Михневич,

министр культуры Белорусской ССР

В последнее время ведется много поисков, связанных с достижением четкого, реального, продуманного на каждом участке планирования работы органов культуры. Здесь не обойтись без совершенствования стиля и методов повседневной деятельности, более высокой дисциплины и ответственности каждого сотрудника министерства за порученный ему участок.

На это обратило серьезное внимание бюро ЦК Компартии республики при обсуждении вопроса об улучшении культурного обслуживания сельского населения. Разговор об улучшении стиля и методов руководства местными органами культуры состоялся вскоре на партийном собрании аппарата министерства. Он был обусловлен и критикой, высказанной в адрес министерства на одном из пленумов ЦК Компартии республики.

На этом собрании мы внимательно проанализировали ряд постановлений министерства, в которых из одного в другое кочают одни и те же упреки, проследили географию и действенность выездов сотрудников в командировки.

Пришлось констатировать и такое: некоторые наши товарищи в текущее дело не успевают сосредоточиваться на своих непосредственных обязанностях, отдавая много времени проблемам, решать которые полномочны местные отделы культуры. Не сами ли мы пестуем таким образом руководителей инертных, бесперспективных?

Партийное собрание было самокритичным, за ним последовали отчеты коммунистов — заместителей начальников управлений Е. В. Климакова и Т. И. Стружечного о выполнении ими служебных обязанностей, и это заметно повысило личную ответственность коммунистов, активизировало партийные группы.

Партгруппа управления театров и музыкальных учреждений ввела в практику проведение собраний, на которых идет обстоятельный обмен мнениями после возвращения сотрудников из командировок. Такие собрания побуждают глубже и разностороннее рассматривать деятельность театральных и концертных организаций. Результат обсуждения — не только изучение состояния дел на местах, но сопоставление мнений, коллективная выработка более продуманных, реальных рекомендаций.

Когда мы говорим о парторганизации министерства как политическом штабе всей отрасли, то вправе с полным основанием считать главной ее задачей строгий спрос и повседневный контроль за доверенным министерству делом развития культуры и искусства в республике.

Здесь нельзя быть равнодушным, здесь необходимо чувство нового, смелость, последовательность, умение оценить инициативу, поддерживать хорошее начинание.

Мы знаем, насколько перспективным оказалось творческое взаимодействие клубов, библиотек, музеев с организациями других ведомств, а также перегруппировка их собственных сил. Успешно действуют социально-культурные и культурно-спортивные комплексы. Хорошие результаты дала в республике централизация библиотечного дела.

Опыт колхозных картинных галерей, открытие в районах и хозяйствах филиалов филармонии тоже оказались весьма эффективными.

А жизнь выдвигает новые задачи.

Масштабы разовой, ежедневной аудиторной клубов, домов и дворцов культуры, библиотек, музеев, художественных выставок, театров, филармоний, цирков, парков культуры и отдыха характеризуются у нас миллионными цифрами. Много это

или мало? Может быть, и достаточно, но надо знать, какие именно формы клубной работы используются, какой репертуар, какие концерты предлагаются зрителям и слушателям.

На одном из заседаний коллегии министерства мы напомнили некоторым руководителям их прежние заявления, когда, перечисляя недостатки и упущения, они заверяли, что примут необходимые меры, чтобы исправить положение, благодарили за критику. Прошло время, и пришлось констатировать те же нарушения.

Разговор стал поучительным и для наших сотрудников. Пришлось изучить, как организован контроль за выполнением постановлений и решений, разрабатываемых на уровне министерства и научно-методических центров. Оказалось, что ряд документов почти цитируют райотделы культуры. А вслед за ними заведующий клубом тоже пишет многословные «мероприятия». Тут уж невольно хочется спросить: а кто же будет их выполнять, кто займется живым практическим делом, где это самое «мероприятие» обретет содержание, жанр, получит имя и фамилию, наконец?

Много проводим мы всевозможных заседаний. В 1983 году в два раза возросло количество выездов, связанных с участием в семинарах, конференциях, совещаниях, собраниях коллективов, юрри конкурсов. Безусловно, в ряде случаев это необходимо, но ведь не менее важны деловые поездки для оказания практической помощи, общения с людьми в деловой, а не только в официальной или праздничной обстановке. Такие командировки теперь заложены в личных творческих планах сотрудников. Как правило, возвращаясь, они привозят интересные предложения, замечания, позволяющие скорректировать нашу организационно-практическую деятельность.

Широко практикуются сейчас у нас комплексные проверки. Их суть в том, чтобы изучить на месте, какая помощь со стороны министерства нужна, чтобы избавиться от упущений. Это потребовало более высокого уровня подготовки. Ведь не секрет, что прежде достаточно было знать, проведено ли мероприятие, а как оно повлияло на реализацию решения, оставалось неизвестным.

«Надо, — говорил К. У. Черненко, выступая перед рабочими московского металлургического завода «Серп и молот», — до конца отрешиться от существующей еще инерции, когда вся деятельность порою замыкается в рамках самих идеологических ведомств, подменяется составлением пространственных бумаг и многочасовыми заседаниями».

Нельзя считать, что мы полностью избавились от такого стиля. Для знания и понимания состояния дел необходимо самим видеть многое, общаться с людьми, советоваться с ними. Заместители министра, начальники управлений после поездок в область, в район приезжают, обогащенные новыми идеями и планами.

Один из последних приемов по личным вопросам я провел в театре оперы и балета накануне ответственных московских гастролей коллектива, посвященных 40-летию освобождения Белоруссии от немецко-фашистских захватчиков. Разговор шел о репертуарных проблемах, о творческой атмосфере в коллективе.

Вопросы воспитания, создания творческой, деловой атмосферы в коллективах мы нередко выносим на заседания коллегии. Предметом вдумчивого размышления были они и на ряде наших партийных собраний. Нередко, рассматривая факты гру-

бости режиссеров, премьерства отдельных актеров, случаи срыва репетиций, других нарушений трудовой дисциплины, амбициозные конфликты между руководителями, мы убеждаемся, что за сложной ситуацией кроются творческая несостоятельность, снижение требовательности, неумение увлечь коллектив яркой художественной задачей, найти применение способностям каждого.

Взрослый духовный потенциал общества требует от всех нас умения заглянуть вперед, аналитически подходить к делу, четко организовать систему работы. Именно на это обращал внимание в свое время В. И. Ленин. К сожалению, над многими работниками довлеют стереотипы, инерция мышления, мешающая осуществлять долгосрочные планы. Часто мы забываем, что культура должна не только идти в ногу с развитием общества, но и стать динамичным компонентом этого развития. Такое понимание требует менять критерии в оценке достигнутого, точнее определять, на что нацелены наши перспективные программы, насколько последовательно они осуществляются.

Первые шаги предпринимаются. Мы ждем ощутимых результатов от выполнения комплексных социально-культурных программ и целевых комплексных планов участия учреждений культуры в реализации Продовольственной программы СССР. Они есть уже во всех областях и районах республики, в большинстве централизованных клубных и библиотечных систем. Но не удалось пока наладить надежную систему информации, которая позволила бы министерству и органам культуры делать своевременные выводы об эффективности каждого звена.

Нас постоянно тревожит подготовка, подбор, воспитание и закрепление кадров. В республике более 140 вакансий руководителей и специалистов в театрах и концертных организациях. Количество вакантных должностей в культпросветучреждениях, главным образом на селе, прочно удерживается на цифре 700.

Несмотря на общие усилия партийных и советских органов, в вузах и средних специальных учебных заведениях культуры недостаточно колхозных и совхозных стипендиатов, а в сельских культпросветучреждениях много должностей замещено практиками.

Социологические исследования в Брестской и Гомельской областях показали: половина клубных работников — моложе 30 лет, только третья часть имеет среднее и высшее специальное образование, более половины приобрели ранее самые различные профессии.

Плановый индивидуальный отбор и направление на учебу перспективной молодежи обязателен. И переподготовка, воспитание практиков также необходимы.

Повсеместно отмечен существенный рост масштабов деятельности учреждений культуры. Сейчас понятия «эффективность», «ошибка», «просчет» приобрели куда более осязательное значение, чем, скажем, 10—15 лет назад. Судите сами: повышение посещаемости в театрах и концертных залах республики, например, всего на один процент — это дополнительно почти 70 тысяч зрителей! В то же время уменьшение лишь только на один процент числа посетителей клубных мероприятий за год означает, что свыше 700 тысяч человек не привлечены к общественным формам досуга.

Ключ к совершенствованию нашей деятельности — в совершенствовании ее стиля.