

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ, ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ, ВЫСОКАЯ ДИСЦИПЛИНА ТРУДА — ГЛАВНЫЕ ЗАДАЧИ РАБОТНИКОВ АГУ

ПРОЛЕТАРИИ ВСЕХ СТРАН, СОЕДИНЯЙТЕСЬ!



ЗАНАУКУ

ОРГАН ПАРТКОМА, РЕКТОРАТА, ПРОФКОМА, КОМИТЕТА ВЛКСМ АЛТАЙСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

№ 14 (122).

ГАЗЕТА ВЫХОДИТ С 21
ФЕВРАЛЯ 1980 ГОДА

СРЕДА. 6 АПРЕЛЯ 1983 г.

Цена 1 коп.



Мы плохо занимаемся проблемами совершенствования педагогического мастерства, повышением квалификации, поиска и внедрения новых форм и методов обучения, совершенствования учебного и воспитательного процесса.

Следующая причина — недостатки в организации учебно-воспитательного процесса. Они начинаются с планирования. Недельная нагрузка студентов гудиториями занятиями макси-

нейших признаков, как идейная убежденность, преданность делу коммунизма, научный подход к работе, единство теории и практики, революционный размах и деловитость, демократизм и связь с массами, коллективность руководства и персональная ответственность, контроль и проверка исполнения, критика и самокритика и другое. Все они находятся в диалектическом единстве и взаимосвязи.

стиля, форм и методов нашей работы в свете указаний XXVI съезда КПСС и ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК нашей партии.

РАССТАНОВКА КАДРОВ
Неотъемлемой и важной чертой ленинского стиля работы является правильная постановка кадровой политики, умелый подбор, расстановка, воспитание кадров. Кадры всегда находятся в центре внимания парткома и ректората.

Уменьшилась эффективность целевой аспирантуры. За семь лет в нее направлены 201 человек, вернулись только 60, в том числе с защитой диссертаций всего лишь 8.

Одной из важных нерешенных проблем остается подготовка докторов наук. Определенные сдвиги есть: стали докторами наук Е. Н. Тимохов, В. А. Ельчанинов, В. Д. Киселев. Однако из

ОСНОВА ОСНОВ ВЫСОКОГО УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА — ВЫСОКАЯ И СОЗНАТЕЛЬНАЯ ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

ВСЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТРОИТЬ НА ОСНОВЕ ЛЕНИНСКОГО СТИЛЯ РАБОТЫ

Алтайский госуниверситет приближается к знаменательной дате — 10-летию своего существования. Сегодня можно сказать: «АГУ создан и занимает достойное место в ряду вузов и региона.»

Верные ленинскому принципу критического отношения к достигнутым результатам, мы отмечаем, что в нашей работе имеются существенные недостатки. Выполнение основной задачи университета — подготовка и воспитание специалистов — нас не удовлетворяет ни количественно, ни качественно. За минувшую пятилетку невыполнен план выпуска на 126 человек. Не выполнен план и двух лет текущей пятилетки. Ежегодно не выполняются план дозды выпускников к месту распределения, особенно по педагогическим специальностям.

Наши питомцы оказываются не всегда подготовленными к своей будущей деятельности профессионально, а иногда морально, что наносит ущерб не только репутации вуза, но и конкурентной работе, которой занимается выпускник.

В чем же причина тех недостатков, которые мешают еще АГУ стать ведущим вузом края, центром науки, культуры и образования. Прежде всего, она кроется в качестве состава наших кадров.

Остепененность на ХимФ составляет 71,4 процента. Преподаватели здесь уже имеют значительный опыт педагогической работы. Хороший, опытный коллектив сложился на ЮФ. А на ФилФ остепененность ниже уровня университетского (48 процентов), на МФ — 37,5 процента.

малына — 36 часов в неделю, хотя в типовых планах, как правило, 30 или около того. От такой нагрузки страдают другие формы работы: НИРС, УИРС, самостоятельная работа, организация воспитательной деятельности. Кроме этого, усложняется сам учебный процесс: проблемы с расписанием, аудиторным фондом, большое число пропусков занятий.

Многие кафедры и деканаты слабо контролируют текущую успеваемость. Пора признать, что при наличии хороших учебников и учебных пособий уровень знаний определяется не число прочитанных лекций, а умелая организация учебного процесса, рациональное сочетание активных форм обучения и самостоятельной, творческой работы студентов.

Не всегда должный эффект дает наша воспитательная работа. Мы по-прежнему сталкиваемся со случаями аморального поведения студентов, не всегда умеем добиться должной дисциплины. В течение нескольких лет мы не можем решить вопрос о поддержании наших аудиторий и общежитий в должном санитарном состоянии, тот вопрос, который в средних школах давно решен на уровне самообслуживания. Мало внимания уделяется организации досуга студентов, их всестороннему развитию: в прошлом году ФОП окончено 20 процентов студентов, подлежащих обучению.

Партия постоянно требует, чтобы вся наша деятельность строилась на основе ленинского стиля, который избирает в себя совокупность таких важ-

Ленинский стиль — это неразрывное целое. И сложившийся под руководством нашей партийной организации стиль работы в основных чертах отвечает этим требованиям, что во многом способствовало интенсивному росту университета.

Невозможно в докладе осветить все стороны нашей деятельности применительно к требованиям ленинского стиля. Поэтому сегодня мы говорим лишь о некоторых вопросах совершенствования

51,7 процента преподавателей, имеющих ученые степени и звания — важное завоевание партийной организации. Однако мы еще не смогли использовать все возможности. А за последнее время темпы роста остротенности замедлились. Снижился процент имеющих звания и степени на кафедрах политэкономии, истории СССР, литературы, экономики и ботаники.

одинадцати человек, проведенных в 1975—81 годах на должности старших научных сотрудников, только один защитил диссертацию.

Многие научные сотрудники, защитившие кандидатские диссертации, более десяти лет назад не ведут активной работы над докторскими диссертациями. Чтобы поправить дело, необходимо обострить проблему кадров: разработать перспективный план подготовки кандидатов и докторов наук, охватывающий всех преподавателей и потребности АГУ на ближайшие десять лет. Установить жесткий контроль за его выполнением; надо поднять ответственность кафедр за подбор кандидатов в целевую аспирантуру. Партком и ректорат ввели в практику утверждение кандидатов в аспирантуру на своих заседаниях, где уже первые рассмотрение обнаружили целый ряд ошибок со стороны зав. кафедрами; следует быть более разборчивыми и требовательными при решении конкурсных дел.

У нас велика текучесть кадров.

КОЛЛЕКТИВНОСТЬ РУКОВОДСТВА

Принцип коллективности у нас в основном соблюдается. Это регулярное проведение партийных собраний, заседаний парткома, ученого совета, ректората, коллективное рассмотрение кадровых и других вопросов. И все-таки можно отметить, что на всех уровнях — от ректората до партгруппы мы не всегда опираемся на коллективную мудрость в своей работе. Так, например, без

обсуждения в парторганах были избраны на должности зав. кафедрами т. т. Забелин, Старостенков.

Коллективность — одна сторона руководства, другой же является персональная ответственность работников за порученное дело. К сожалению, многие руководители слабо исполняют распорядительные функции. Если мы хотим улучшить работу, сделать ее более оперативной и эффективной, то нам необходимо всемерно укреплять принцип единоначалия.

Принцип коллективности руководства — это постоянная связь с массами. Всегда ли наш партком знает нужды и настроения людей на факультетах? Не всегда. Он занимается огромной массой дел, нередко упуская главное: заботу о духовной жизни людей.

Мы не часто бываем на факультетских советах, партсобраниях, редко встречаемся с активом. Многие деканаты, зав. кафедрами не бывают на комсомольских собраниях, не выступают с политическими докладами на собраниях.

Славная ленинская традиция обязывает каждого руководителя не только информировать, учить людей, но и настойчиво учиться у них.

Мы плохо информируем коллектив о перспективах развития университета, о происходящих событиях в вузе. По вине канцелярии и отдела кадров не все приказы ректора вывешиваются на доске приказов, а в двух корпусах таких досок нет вообще. Многие принципиаль-

В университете прошло открытое партийное собрание с повесткой дня «О стиле работы коллектива Алтайского госуниверситета». С докладом выступил ректор В. И. Неверов.

На открытом партийном собрании также выступили коммунисты: В. П. Кокорев, А. В. Шестаков, И. Г. Останин, Л. В. Тен, Ф. С. Сарваров, В. Бычков.

На собрании принято постановление, главный пункт которого гласит: «Считать необходимым серьезное улучшение стиля работы коллектива университета на новом этапе его развития в свете решений XXVI съезда КПСС, ноябрьского [1982 г.] Пленума ЦК КПСС, направленное на укрепление дисциплины, повышение эффективности и качества работы, на дальнейшее развитие инициативы, общественной и трудовой активности студентов, преподавателей и сотрудников.»

На собрании также принята Программа совершенствования работы АГУ на 1983—1985 годы. Основные ее направления следующие: повышение эффективности и качества подготовки специалистов, неуклонное выполнение государственных планов распределения и выпуска;

более полное использование научного потенциала университета для решения народно-хозяйственных задач;

улучшение системы планирования и организации труда на основе внедрения опыта передовых вузов;

укрепление трудовой и исполнительской дисциплины, повышение личной ответственности кадров за положение на доверенном участке работы.

Доклад и выступления коммунистов публикуются в изложении.

(Окончание на 2 стр.)

ВСЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТРОИТЬ НА ОСНОВЕ ЛЕНИНСКОГО СТИЛЯ РАБОТЫ

[Окончание. Начало на 1 стр.]

ные решения парткома, профкома, других общественных организаций не доводятся до сведения членов организации.

НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗОВАННОСТЬ, ДЕЛОВИТОСТЬ.

Вуз — научное учреждение. Однако в стиле управления, организации работы на всех уровнях и направлениях у нас как раз не хватает научности.

Возьмем планирование. Оно у нас ведется по старинке. Планы не всегда продуманы, в них не всегда сосредотачивается внимание на главных направлениях и участках деятельности. Очень часто планы административных, общественных органов не согласовываются между собой, дублируют друг друга. В декабре 1982 года комитет ВЛКСМ рассмотрел вопрос об итогах I тура Всесоюзного конкурса студенческих работ по общественным наукам, а в феврале 1983 года этот же вопрос обсуждался на совете ООП. Есть и другие примеры.

Планирование должно носить комплексный характер, связывающее в единое целое все участки, все сферы нашей деятельности.

Принципиальное значение имеет перспективное планирование. К сожалению, у нас таких планов нет — совершенствованию учебного процесса, материального обеспечения кафедр, использованию активных форм обучения, распределению выпускников.

Настала пора четко определить сроки и процедуру планирования по всем видам работы, ввести в практику защиту планов и отчеты об их выполнении.

У многих работников ректората, факультетов, руководителей подразделений и кафедр, руководителей общественных организаций нет планов на месяц, неделю, очередную сессию.

Научная организация труда — это неукоснительное соблюдение трудовой и трудовой дисциплины, четкая организация рабочих мест, нормирование труда, разделение и кооперация труда,

организация социальное соревнование, использование передового опыта, повышение квалификации, соблюдение принципов морального и материального поощрения за высокое качество работы. Здесь у нас огромное поле деятельности. Мешает делу нечеткое разграничение обязанностей между административными и общественными органами. Правильная организация работы немыслима без нормирования труда, твердого распорядка дня, личного режима работы каждого сотрудника. Сейчас мы попытались регламентировать распорядок дня и режим работы. Это не бюрократическая затея, как говорят некоторые сотрудники, а необходимое требование ленинского стиля.

Всякая организация работы должна начинаться с выработки четкой программы действий. Однако многие наши решения по определенным вопросам predetermined, не содержат реальной программы. Мы еще не можем добиться строгой согласованности между принятием решений и их реализацией, — например, партком, ректорат в 1981, 1982 годах принимали не одно постановление по работе в общежитиях. Но положение не очень изменилось. В этом году вопрос снова включен в план парткома.

Нам следует строго руководствоваться указанием ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС о том, что каждое новое решение по одному и тому же вопросу должно приниматься только в тех случаях, когда выполнение предыдущего решения, либо возникают какие-либо новые обстоятельства. Во всех других случаях надо самым наглядным образом заставлять людей доводить до конца прежние решения.

Чрезмерное увлечение заседаниями — один из пороков нашей организационной работы. В общеуниверситетском масштабе мы уже регламентировали проведение совещаний и массовых мероприятий. То же надо сделать и на факультетах.

Низкий уровень культуры труда и управления, низкая исполнительская дисциплина порождает у нас бюрократизм. По результатам социологического исследования 100 процентов опрошенных считают, что дело обстоит именно так,

отсутствует до 50 процентов студентов. Низкая дисциплина среди учебно-вспомогательного персонала. И совсем нетерпимо, когда нарушают дисциплину преподаватели. Некоторые из них опаздывают, срывают занятия, переносят зачеты и экзамены. За нарушение трудовой дисциплины наказаны как лаборанты и сотрудники университета, так и преподаватели.

Совершенствовать стиль, формы, методы нашей работы в свете решений XXVI съезда КПСС, ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК нашей партии

а 63 процента полагают, что волокита и бюрократизм усиливаются. И основания для этого есть: не всегда оперативны руководители подразделений, общественных организаций, НИС, РИО, хозяйств, бухгалтерия, учебный отдел нередко не выполняют своевременно своих функциональных обязанностей. Узким местом в университете является низкий уровень механизации труда работников.

ОСНОВА ОСНОВ ВЫСОКОГО УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА — ВЫСОКАЯ И СОЗНАТЕЛЬНАЯ ДИСЦИПЛИНА ТРУДА. Остро поставлены эти вопросы на ноябрьском Пленуме ЦК КПСС, а выступления тов. Ю. В. Андропова. Понятие дисциплины емкое. Это и плановая, и производственная, и техническая, и дисциплина стандартизации, а также рабочего времени и поведения в коллективе.

Возьмем учебную дисциплину студентов. В первом году текущей пятилетки пропуски занятий студентами по неуважительным причинам составили около 30 тысяч часов, а в прошлом году — 26 тысяч. За первый же семестр 1982—83 учебного года они составили 13 тысяч часов. Ухудшилась трудовая дисциплина студентов на всех факультетах, кроме ЮФ и ХимФ. Особенно плохо обстоит дело на заочном отделении, ФилФ, МФ. Нередко на точных лекциях, лабораторных и семинарских занятиях

дисциплины наказаны как лаборанты и сотрудники университета, так и преподаватели.

Низкая исполнительская дисциплина. Иному человеку нужно несколько раз сказать, чтобы он один раз сделал.

Важную роль в воспитании коллектива играет руководитель, его личный пример. ЦК КПСС за последнее время принял ряд постановлений, в которых подчеркивается особое значение воспитательных функций руководителей, обращается внимание на необходимость добиваться единства хозяйственной и воспитательной работы.

Профессор Л. А. Першина внесла огромный вклад в создание ХимФ. Всей своей жизнью, организованностью, принципиальностью и нетерпимостью к плохой работе она воспитывает и возглавляемой ею коллектив кафедры и факультета в духе государственного отношения к делу.

Декан ЮФ В. П. Колесова, зам. декана С. И. Лихтович хорошо знают своих студентов, по-матерински стараются помочь каждому. Всегда активное участие принимают в подготовке собраний, вечеров. Они — частые гости в общежитиях.

Однако, проведенное социологическое исследование показало, что руководители университета, факультетов, кафедр недостаточно активны в организации воспитательной работы. Не всегда во всем подают пример четкой организации работы и поведения.

Большинство членов нашего коллектива работает четко, многие показывают образцы творческого, глубокого партийного отношения к делу. Однако мы плохо пропагандируем опыт лучших, нет системы в поощрении отличившихся.

ГЛАВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В УКРЕПЛЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ — ВСЕМЕРНОЕ УСИЛЕНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ, ПОВЫШЕНИЕ ИДЕЙНО-ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЗАКАЛКИ КАЖДОГО. Необходимо создать обстановку нетерпимости к лодырям, прогульщикам. В полном объеме использовать и меры административного воздействия. К сожалению, мы часто встречаемся с беспринципностью в оценке фактов недисциплинированности. Ассистент кафедры литературы Барабаш прогулял десять дней. Деканат и зав. кафедрой внесли предложение об-

явить ему выговор. И только по настоянию профкома и ректората Барабаш был уволен с работы. На ФилФ вообще снижена требовательность по отношению к людям, нарушающим дисциплину.

На ноябрьском Пленуме ЦК КПСС тов. Ю. В. Андропов указывал, что надо всемерно поощрять передовиков. Что же касается нарушителей дисциплины, то им надо помочь твердо усвоить — всякое отклонение от наших принципов неотвратимо вызовет ответную реакцию коллектива. Однако, соблюдение коммунистической дисциплины труда — это не только вовремя прийти на работу и закончить рабочий день. Главное в том, чтобы максимально, с полной отдачей, с предельной эффективностью, с выходом на конечные результаты трудиться в рабочее время.

КОНТРОЛЬ И ПРОВЕРКА ИСПОЛНЕНИЯ

С полным основанием можно сказать, что сегодня состояние контроля и проверки исполнения является повседневным мерилом эффективности и качества работы партийной организации, администрации, каждого руководителя и коллектива в целом. В основном мы уже научились принимать правильные, разумные решения. Однако, многие из них реализуются некачественно, с большим опозданием, а целый ряд их совсем не выполняется. Дело в значительной мере в плохой постановке контроля или его полном отсутствии. Контроль и проверка исполнения в АГУ поставлены неудовлетворительно. Признание это и должно определить весь характер нашей деятельности по совершенствованию контроля. Он будет эффективным, если приобретет комплексный характер, объединит в единое целое все виды контроля.

Нам надо добиваться того, чтобы контролирующая комиссия, выявляя недостатки, уже в ходе проверки помогла проверяемому устранить их. Надо, чтобы результатом проверки явились мероприятия с указанием сроков и исполнителей по ликвидации недостатков, активизации работы по выполнению решений. Необходимо поднять качество проверок.

Наше собрание должно стать переломным в улучшении текущего контроля за исполнением директивных документов, внутренних решений и распоряжений, за

дисциплиной труда; соблюдением учебного процесса, организацией научных исследований, выполнением общественных поручений.

Далее докладчик остановился на проблемах социалистического соревнования и движения за коммунистическое отношение к труду. Мы больше спорим о качестве разработанных условий и критериев оценки при подведении итогов, сказал он, и забываем о главном — о качественной стороне его организации, о разработке соответствующих организационных, социально-экономических и технических мероприятий, направленных на успешное выполнение социалистических обязательств.

Затем докладчик затронул вопрос о критике и самокритике. Он отметил, что всемерное развитие критики и самокритики — важный фактор создания здорового морально-психологического климата, способствующего воспитанию людей и повышению их производственной активности. Казалось бы, отметил В. И. Неверов, что в таком высокообразованном коллективе, как наш, этот фактор не должен был бы вызывать особой проблемы. Однако то в одном, то в другом коллективе появляются осложнения. За последние пять лет на ЭФ в результате ряда допущенных ошибок со стороны руководства факультета, кадровых неурядиц, истребительного отношения работников друг к другу и каждого к себе было создано четыре конфликтных ситуации. Для их разбора создавались различные комиссии, проводились партийные собрания, заседания партбюро и парткома. Десятки людей потеряли сотни часов рабочего времени.

Недостатки, о которых мы говорим на собраниях, мешают нам поднять на более высокий уровень управление университетом, исполнительскую и трудовую дисциплину преподавателей и студентов, порождают бюрократизм и волокиту и в конечном итоге — достичь лучших показателей в решении главных задач АГУ — повышение качества в подготовке и воспитании специалистов, повышении эффективности научных исследований. Устранение недостатков, завышения личной ответственности каждого работника университета за порученное дело. К этому призывают нас XXVI съезд КПСС и ноябрьский (1982 г.) Пленум ЦК нашей партии.

В. Бычков, секретарь бюро ВЛКСМ ИФ

В начале учебного года мы поставили своей целью наладить организацию заседаний и планерок комсомолов и бюро, которые проводим еженедельно в течение 20—25 минут. Форма проведения — отчет-информация. Это организовало комсомольский актив и послужило укреплению дисциплины.

Главное внимание бюро уделяет учебно-воспитательной работе. И сдвиги в лучшую сторону в этом направлении есть. Если в первом семестре прошлого учебного года на одного студента приходилось 7,35 часов пропусков занятий без уважительной причины, то в этом семестре — 3,89. Качественная успеваемость возросла на 8,2 процента, абсолютная — на 1 процент.

В начале второго семестра на заседании бюро было принято постановле-

ние о снятии на месяц стипендии студентов, пропустивших 12 часов занятий без уважительных причин. Прошло больше месяца с того времени — и вот результаты. На сегодняшний день студентами пропущено 207 часов. А в прошлом году за этот же период было пропущено 413 часов. Конечно, цифра еще большая, но мы надеемся, что она будет уменьшаться.

Главная задача студентов — учиться. По итогам зимней сессии в университете 177 студентов остались за должниками. 990 сдали экзамены на тройки, 844 — на четверки и только 261 — на пятерки.

В начале учебного года мы поставили своей целью наладить организацию заседаний и планерок комсомолов и бюро, которые проводим еженедельно в течение 20—25 минут. Форма проведения — отчет-информация. Это организовало комсомольский актив и послужило укреплению дисциплины.

В начале учебного года мы поставили своей целью наладить организацию заседаний и планерок комсомолов и бюро, которые проводим еженедельно в течение 20—25 минут. Форма проведения — отчет-информация. Это организовало комсомольский актив и послужило укреплению дисциплины.

В начале учебного года мы поставили своей целью наладить организацию заседаний и планерок комсомолов и бюро, которые проводим еженедельно в течение 20—25 минут. Форма проведения — отчет-информация. Это организовало комсомольский актив и послужило укреплению дисциплины.

Ф. С. Сарваров, декан ФФ

На нашем факультете еще недостаточно высокая успеваемость студентов. В чем причина? Во-первых, у нас не решена проблема адаптации студентов первого курса к условиям вуза. В результате здесь самая низкая успеваемость.

Во-вторых, важная проблема — эффективность аудиторных занятий. Преподаватель должен обеспечить надежное усвоение учебного материала на занятиях большинством студентов. Это особенно важно при преподавании естественнонаучных предметов, где необходима не зубрежка, а понимание явления, сути объективного процесса.