

5. Хаустов В. Не зачеркивать собственную историю // Тамбовская жизнь. – 2002. – 16 января.
6. Плеханов А.М. Проблемы места и роли органов безопасности в социально-политической структуре советского общества в 1920-е годы // Исторические чтения на Лубянке. – М., 1999.
7. Неизвестная Россия. XX век. – М., 1992.
8. 20 лет ВЧК-ОГПУ-НКВД. – М., 1938.
9. Микоян А.И. Славное двадцатилетие советской разведке. Доклад на торжественном заседании в Большом театре. 20 декабря 1937 г. // 20 лет ВЧК-ОГПУ-НКВД. – М., 1938.
10. Російський державний архів соціально-політичної історії (далі – РДАСПІ). – Ф. 17. – Оп. 163. – Спр. 1124.
11. Реабилитация. Политические процессы 30 – 50-х годов. – М., 1991.
12. Виступ Й. Сталіна на розширеному засіданні Військової ради при наркоматі оборони СРСР // Источник. – 1993. – № 3.
13. Матвеева С.Я., Шляпентох В.Э. Страхи в России в прошлом и настоящем. – Новосибирск, 2000.
14. Лошицкий О. “Лаборатория”. Нові документи і свідчення про масові репресії 1937-1938 років в Вінниччині // З архівів ВУЧК-ГПУ-НКВД-КГБ. – 1998. – № 1/2.

Summary

The article is dedicated to studying some widespread worldview stereotypes of People's Commissariat of Internal Affairs (PCIA) officials during “Great Terror” in 1937-1938s. Typical Chekist image and his worldview focus is shown. Conclusion is made that the image was constituent of state Party officials and population consciousness manipulation policy in 1930s.

T. С. Першина

ПАРТІЙНО-РАДЯНСЬКА НОМЕНКЛАТУРА В УКРАЇНІ, 1945–1948 РР.: ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ

Після закінчення війни почалося переведення народного господарства СРСР на мирні рейки. В Україні, як і в інших республіках, що постраждали від окупації, перебудова йшла одночасно з відбудовним процесом. Перехід від війни до миру є нелегким завданням. З великими труднощами відразу ж зіткнувся й Радянський Союз. Вони мали як об'єктивний, так і суб'єктивний характер.

Перемога була завойована надто дорогою ціною. Найтяжчою і непоправною втратою була загибель десятків мільйонів людей (статистика ще й до сьогодні не може дати повного уявлення про справжні втрати).

Також збитки в економіці сягали приголомшуючих масштабів. Труднощі були неймовірні. Багато районів республіки обезлюднили. Повсюдно гостро відчувалася нестача робочих рук, досвідчених кваліфікованих кадрів.

Відродити сільське господарство України було ще складніше, ніж промисловість. Сільське господарство і перед війною працювало з постійними перебоями, відставало від розвитку промисловості. Після війни воно опинилося прямо-таки в трагічному становищі: різко зменшилася чисельність працездатного населення, а багато сіл взагалі залишилися без колгоспників; спостерігалася гостра нестача і зношеність наявного тракторного парку. До того ж, в 1946 р. прийшла катастрофічна посуха, а слідом за нею й голод.

Водночас на весь післявоєнний розвиток Радянського Союзу впливала складна міжнародна обстановка. Атомна монополія США, промова Черчілля у Фултоні в березні 1946 р. і початок так званої “холодної війни” – ці головні зовнішньополітичні чинники наче підтверджували правильність і непогрішимість передвоєнної політики сталінського режиму у всій її повноті.

Промова Сталіна на засіданні у Великому театрі в лютому 1946 р. не залишила жодних сумнівів: ніяких змін в країні на краще не відбудеться, справи підуть по-старому. А це могло означати, що політика, яка в 20-х роках була одним з “об’єктивних” виправдань внутрішніх деформацій і викривлень, продовжуватиметься.

У своїй промові перед виборцями Сталін сповістив також про новий п’ятирічний план, підкресливши в цьому зв’язку, що основним принципом економічної політики і по війні залишається пріоритетний розвиток промисловості, насамперед важкої. Зрозуміло, що сталінська концепція народногосподарського розвитку, яка залишилася без змін і у післявоєнний час, спричинить величезні асигнування в оборонну індустрію. За аналогією з довоєнним періодом це означало, що відроджувати економіку народу доведеться в найкоротші строки і при крайній напрузі фізичних і моральних сил. Водночас принципи аграрної політики залишалися незмінними. Сільське господарство, що не пододало післявоєнну розруху, уражене небувалою за останні п’ятдесят років посухою, об’єктивно було не в змозі виконати намітки четвертого п’ятирічного плану.

Радянська історіографія, висвітлюючи післявоєнний час в історії СРСР, стверджує, що запорукою перемоги у великій битві з розрухою. вирішенні післявоєнних проблем було “правильне керівництво Комуністичної партії”. То як же здійснювалася “керівна і мобілізаційна” роль ленінської партії в цей конкретно-історичний період?

Якими були ті, хто займав відповідальні посади в радянському суспільстві?

Відновлення партійних і радянських органів відбувалося відразу ж із звільненням того чи іншого населеного пункту від німецько-фашистських окупантів. Завершився цей процес в 1945 р. У грудні того ж року в склад ВКП(б) була прийнята комуністична партія Закарпатської України і, в зв'язку з цим, у Закарпатті були створені обласний комітет, 2 міськкоми і 13 окружкомів КП(б)У.

Потреби післявоєнного часу обумовлювали основні напрямки роботи партійних комітетів. Певна річ, що дії республіканської парторганізації регламентувалися директивними вказівками і розпорядженнями ЦК ВКП(б).

Жорсткі вимоги центру щодо якнайшвидшого завершення відбудовних робіт та нарощування темпів виконання завдань п'ятирічки змусили компартію України (знову таки за вказівками ЦК ВКП(б)), внести певні корективи щодо форм і методів своєї роботи. Проте на заваді цього процесу постала малочисельність партійних організацій України. Так, якщо на початку війни в КП(б)У було 33275 первинних парторганізацій, в яких на обліку перебувало 564 536 членів, то на 1 січня 1946 р. в компартії України нараховувалося 25 обкомів, 13 окружкомів, 77 міськкомів, 82 міських і 743 сільських райкомів партії, 20413 первинних парторганізацій, 910 кандидатських груп і 251 партійно-комсомольська група. Вони об'єднували 320307 комуністів (56,7 % довоєнної чисельності) [1, с.606,607]. З цієї причини для охоплення партійним керівництвом господарського й культурного будівництва компартія України відразу по війні почала чисельно зростати більш швидкими темпами, ніж ВКП(б) в цілому. Це стало головним в роботі республіканської парторганізації.

В перші повоєнні роки ріст партійних рядів проходив за рахунок комуністів – інвалідів війни, активних учасників партизанського руху і більшовицького підпілля, комуністів, демобілізованих з армії і реєвакуйованих із східних районів СРСР. Всього з 1945 р. по 1949 р. в парторганізації УРСР прибуло по демобілізації понад 460 тис. членів і кандидатів в члени партії, що склало понад дві третини всього складу компартії України. Вже на 1 січня 1947 р. кількісний склад КП(б)У досяг 560718 чол., тобто майже довоєнного рівня. А наприкінці четвертої п'ятирічки в рядах КП(б)У перебувало 715716 комуністів [1, с.607].

Істотно змінився якісний склад КП(б)У. Зменшилася кількість робітників і селян, натомість збільшилася частка службовців. На січень 1946 р. вони відповідно склали 33,2 %, 15,9 % і 50,9 %. В компартії України нараховувалося 60 % комуністів, котрі вступили у

ВКП(б) в роки війни [1, с.607], а відтак не мали досвіду партійної і радянської роботи, не кажучи вже про спеціальну освіту. Наприклад, в 1945 р. із числа працівників номенклатури ЦК КП(б)У лише 10 % працювали до війни на посадах, що займали, решта прийшли на ці посади в період війни, з них 56 % в останні два роки [2, арк.16]. Через це, враховуючи і специфіку ситуації в Україні, котра зумовлювалася щонайперше фактом її окупації і номенклатурний принцип добору керівників, відповідальні посади в республіці зайняли у переважачій більшості комуністи без необхідних атрибутів керівника.

Коротко зупинимосся на практиці формування номенклатури у повоєнний час. Суттєвих змін у ній на краще не відбулося, натомість з'явилися нові тенденції, котрі в наступні роки стали визначальними в кадровій політиці.

По війні для усіх парторганізацій республіки все ще притаманною залишалася практика зволікання із затвердженням кадрів на номенклатурних посадах. Недостатній практичний досвід керівної роботи, а то й відсутність його у більшості номенклатурних працівників в поєднанні з настроями тимчасовості, зумовлені несвоєчасним затвердженням їх на посадах відповідними парткомітетами, породжували у керівників непевненість у завтрашньому дні, боязкість у роботі, збайдужілість до неї, прагнення максимально використати своє службове становище для поліпшення матеріальної сторони свого буття, що, природно, вело до зловживань.

Водночас в партійних організаціях продовжували широко практикувати затвердження керівників шляхом опитування, без попереднього конкретного вивчення їх на практичній роботі. Так, на одному із засідань Голованівського РК партії Одеської області (1945 р.) списком було затверджено відразу 44 голови колгоспів [3, арк.42].

Продовжувалася частина і необґрунтована змінюваність номенклатури. Візьмемо для прикладу партійних керівників. В 1945 р. все ще залишався великим процент змінюваності працівників номенклатури ЦК КП(б)У. Масова плінність спостерігалася по таких категоріях, як секретарі РК ЛКСМУ – 52,9 %, голови райвиконкомів – 39,9 %; із числа партійних працівників – завідувачі відділами пропаганди і агітації РК КП(б)У – 37,6 %, інструктори МК і РК партії – 36 %, другі секретарі райкомів і секретарі райкомів партії по кадрах – 29,8 %, перші секретарі РК КП(б)У – 19,7 %. Щоправда, процент змінюваності значно зріс за рахунок західних областей [2, арк.11,12].

Великий процент склали звільнені через некомпетентність і за компрометуючими матеріалами. За 1945 р за цими мотивами було

усунуто з посад 1194 чол. номенклатури ЦК КП(б)У, що становило 30 % до загальної кількості увільнених [2, арк.8].

26 липня 1946 р. з'явилася постанова ЦК ВКП(б) "Про підготовку, добір і розподілення керівних партійних, радянських кадрів в Українській партійній організації", в якій констатувалося, що в 1945-1946 рр. в республіканській парторганізації була допущена велика плінність керівників. В зв'язку з цим ЦК КП(б)У зобов'язувався в короткій термін вжити рішучі заходи до її припинення.

Певною мірою масова плінність номенклатурних кадрів обумовлювалася об'єктивними обставинами. Виконання рознарядок ЦК на відрядження партпрацівників до західних областей, перерозподіл великої кількості кадрів між областями та районами східної частини УРСР, масове прибуття кадрів внаслідок їх демобілізації з лав Червоної армії – все це стояло на заваді стабілізації кадрів.

Після виходу постанови ЦК ВКП(б) і прийняття XIII пленумом ЦК КП(б)У відповідного рішення ЦК ВКП(б), ЦК компартії України почали приділяти роботі з номенклатурою кадрів посилену увагу. Їх плінність різко зменшилася, але досягнуто це було переважно завдяки голому адмініструванню. Так, змінюваність керівників в 1947 р. по номенклатурі ЦК КП(б)У становила 16,4 % (2483 чол.), проти 29,2 % (4077 чол.) в 1946 р. Разом з тим, незважаючи на зниження змінюваності номенклатури в 1947 р., а також деякою мірою зміни причин плінності – висунення на вищу посаду, відрядження на навчання – все ж показник змінюваності залишався відносно високим. Утримувався він головним чином за рахунок увільнених через невідповідність зайнятій посаді і за компрометуючими матеріалами (останні склали в 1947 р. 14,7 % проти 13,5 % в 1946 р.) [4, арк.6,7]. Все це свідчило про те, що належного реагування на критичні зауваження ЦК ВКП(б) щодо добору та вивчення ділових якостей кандидатів на номенклатурні посади з боку відділів кадрів обкомів, а також управління кадрів ЦК КП(б)У, по суті, не було.

Управління кадрів ЦК КП(б)У та його відділи, якщо брати до уваги кінцеві результати, загалом безвідповідально ставилися до пропозицій обкомів партії, міністерств і відомств про заміну працівників, часто формально штампували ці подання, часом і недостатньо обґрунтовані. Водночас архівні матеріали засвідчують незліченні факти, коли відділи кадрів партійних, радянських і господарських організацій на місцях, вирішуючи питання про заміну керівника через відставання очолюваної ним ділянки роботи, не розібравшись у причинах такого відставання і відтак не завдаючи собі клопоту з наданням допомоги такому керівникові, похапцем готували матеріал на його увільнення. В результаті цього, приміром, у першій половині

1947 р. при наявній загальній змінюваності працівників по Україні в 5,7 %, у Львівській області цей показник становив 12,9 %, Станіславській – 10,6 %, Ворошиловградській – 9,6 %, Запорізькій – 9,3 % [4, арк.9].

Пленум ЦК КП(б)У, зобов'язуючи політбюро і оргбюро ЦК КП(б)У, обкоми, міськкоми і райкоми партії до 20 вересня 1946 р. закінчити затвердження працівників, що входили в номенклатуру ЦК і обкомів, тим самим примусив їх більш предметно вивчати характеристики кандидатур керівників. Звичайно, це була чергова політико-організаційна кампанія, бо у встановлені строки навіть при великому бажанні виконати на належному рівні справді цю надзвичайно важливу роботу було марною справою. І все ж навіть цей практично поверховий захід дав вражаючі результати. Так, приміром, у другому півріччі 1946 р. було усунуто через невідповідність зайнятій посаді 34,2 % керівників від загальної кількості всіх звільнених по номенклатурі ЦК КП(б)У. Серед увільнених – 8 секретарів обласних комітетів партії, в тому числі 4 перших секретаря – Ворошиловградського, Запорізького, Миколаївського і Чернівецького обкомів партії [8, с.80].

Зміни відбулися як по горизонталі, так і по вертикалі. В ряді областей змінюваність секретарів РК КП(б)У просто вражала. Так, наприклад, у Львівській, Одеській, Станіславській областях в 1947 р. помінялося понад 34 % секретарів, у Вінницькій, Ворошиловградській, Сталінській – понад 27 % [4, арк.17].

Щоправда, маємо досить обережно підходити в оцінці номенклатурних змін, переміщень в 1946-1947 рр., а також тих, що сталися в ході звітно-виборчої кампанії 1947-1948 рр. Адже саме на 1946-1947 рр. припадає пік голоду в Україні. Практичне виконання хлібозаготівель відповідно спричинювало, як це вже було і в 30-ті роки, перетряхування кадрового корпусу. Наявні архівні документи не завжди дозволяють напевне зробити висновок щодо істинних причин, або превалюючих мотивів увільнення відповідальних працівників.

Наведені вище факти мали б занепокоїти ЦК КП(б)У. Адже вказані категорії звільнених з посад номенклатурних працівників, були ключовими фігурами області, району чи міста. І які б не були мотиви увільнення, в жодному разі така лавинна плинність керівників не йшла на користь справі, якою кожен з них опікувався на протязі певного часу. Більше того, заміна по якісних характеристиках загалом була не на краще, про що в подальшому підтверджувала реальна дійсність. Та належного реагування на ці тривожні явища в кадровій роботі регіональних партійних органів з боку ЦК не викликало.

Вирішення надзвичайно складних завдань післявоєнної відбудови і розвитку народного господарства в умовах централізованої системи управління настійливо вимагало привести форми і методи роботи з номенклатурою до єдиної цілісної системи. Завдяки вимогам ЦК ВКП(б), а відтак – ЦК КП(б)У в діяльності управління кадрів ЦК, відповідних відділів обкомів, міськкомів, окружкомів та райкомів партії інтенсивно йшов процес оформлення системи роботи з номенклатурою.

Мінявся, хоча й повільно характер причин плінності кадрів. Багато з них були підвищені в посадах, направлені на навчання, для зміцнення відстаючих ділянок роботи. Так, загалом, якщо по номенклатурі ЦК КП(б)У в 1947 р. з цих причин помінялося 33 % працівників проти 22 % в 1946 р., то серед партійних працівників цей показник на січень 1948 р. склав 59,5 % [4, арк.7,12]. Проте позитивні зрушення в цьому питанні не стали стабільними. Про це, зокрема, свідчить виступ відповідального працівника апарату ЦК КП(б)У Шоломія на березневій (1948 р.) нараді при ЦК КП(б)У секретарів обкомів партії з кадрових питань: “Якщо взяти всю змінюваність по українській парторганізації по керівних кадрах за сто, – підкреслив він, – то з причин направлення на навчання, звільнення через хвороби, висунення на вищу посаду вона складає лише 30-35 %, а інші категорії змінюваності припадають на тих, хто скомпрометував себе і через невідповідність зайнятій посаді” [5, арк.110].

Разом з тим, посилена увага ЦК ВКП(б), ЦК компартії України до роботи з номенклатурою кадрів в кінцевому рахунку мала й негативні наслідки. Партійні комітети на місцях прагнули включити абсолютно всі керівні посади в свою номенклатуру, в результаті чого вона чисельно збільшувалася. З боку ЦК ВКП(б), а відтак і ЦК КП(б)У раз по раз робилися спроби зменшити кількість посад в номенклатурі парткомітетів, але реальних результатів це не дало. Щоразу після чергового заходу на місцях знаходили мотиви і способи зберегти і навіть збільшити кількість номенклатурних посад.

Проте не слід розцінювати дії регіональних партійних функціонерів як прояв їх самостійності у прийнятті рішень з огляду на доцільність. Бо застереження зверху в даному випадку не мали характеру директивного. В післявоєнний період воно зустрічається майже в кожній постанові стосовно кадрових питань. А робилося це здебільшого для перестраха, щоб стримати занадто завзятих, тобто для проформи. Хоча непомірне розбухання номенклатури й справді негативно відбивалося на вирішенні кадрових проблем. Адже фізично неможливо було охопити все коло питань, вивчення яких необхідне для якісного відбору кандидатури на номенклатурну посаду чи

якісної заміни керівника. За таких умов в роботі працівників відділів кадрів парторганізацій багато було формалізму, поспішності, кампанійщини. При цьому слід врахувати, що сам по собі номенклатурний принцип добору керівних кадрів, що діяв у радянському суспільстві, не сприяв відбору справді ініціативних, творчих, здібних, професійно компетентних керівників.

Розуміння причин непомірного розбухання партійної номенклатури слід шукати в особливостях соціально-економічних та історичних радянського суспільства. Виключення партійними органами на місцях в свою номенклатуру всі значущі керівні посади (а в умовах післявоєнної розрухи вони були всі важливі!) було природними логічними діями (для радянської дійсності) партійних функціонерів в умовах форсованого вирішення завдань п'ятирічки з абсолютним пануванням директивних, позаекономічних методів управління народним господарством.

Із закінченням війни парторгани залишили за собою здійснення і партійно-політичних і господарських функцій. Разом з тим вирішення післявоєнних проблем в умовах сталінського режиму вимагало зосередження зусиль парткомітетів передусім на політичному керівництві державними, господарськими і громадськими організаціями, партійному контролю за їх роботою. На це вказував у своїх рішеннях і ЦК ВКП(б). Бо ставало очевидним, що при існуючих якісних характеристиках партійних функціонерів і колосальній складності масштабності завдань повоєнного часу поєднання партійно-політичної і господарської роботи негативно позначалося на ідейно-політичному керівництві, внутрішньопартійній роботі, спричинювало у керівників радянських і господарських органів кричущу безвідповідальність. Проте недовіра парторганів до здатності керівних кадрів радянських, господарських, громадських та інших організацій самостійно вирішувати поставлені завдання, але передусім дієвість саме політичних методів у розв'язанні економічних проблем, а також бажання залишатися у своєму регіоні повновладним "хазяїном" – все це унеможливило суттєву перебудову роботи партійних комітетів. Та вихід із становища був знайдений. Власне, його й шукати не треба було. Партійні органи у вирішенні назрілих своїх внутрішніх питань також пішли екстенсивним шляхом: вони почали швидкими темпами зростати чисельно взагалі і збільшувати свою номенклатуру, включаючи до неї майже усі керівні посади. Йшло бурхливе розростання управлінського апарату на всіх рівнях.

Аж ніяк не розраховуючи на одні лише добровільні і свідомі зусилля народу, ЦК ВКП(б) – ЦК КП(б)У першорядне значення надавали зміцненню партійного прошарку в тих галузях народного гос-

подарства, де вирішувалися головні завдання четвертої п'ятирічки – в промисловості, будівництві, на транспорті. Кількість комуністів тут збільшилася за п'ятиріччя більш ніж в 2,6 рази і склала в кінці 1950 р. 220,2 тис. чоловік [1, с.588]. Це мало вирішальне значення для зміцнення первинних парторганізацій, посилення партійного впливу серед трудівників, піднесення виробничої активності робітничого класу. Перед первинними парторганізаціями ЦК ВКП(б) поставив вимогу, аби “всі комуністи... знаходилися в авангарді боротьби на фронті мирної праці” [7, с.216]. Результат не забарився: комуністи стали “застрілками” всесоюзного соціалістичного змагання за виконання і перевиконання четвертого п'ятирічного плану. Соціалістичне змагання було найбільш дієвою формою позаекономічно-го примусу (не рахуючи, звичайно, виробництво системи Гулагів).

В перші повоєнні роки надзвичайної актуальності набуло питання резерву кадрів. На серпневому (1946 р.) пленумі ЦК КП(б)У констатовалося, що у більшість ОК, МК та РК КП(б)У резерву не було. Разом з тим республіканська парторганізація мала у своєму розпорядженні достатню кількість комуністів і при відповідній роботі з кадрами були всі можливості не тільки повністю забезпечити потреби України в керівних кадрах, але й систематично висувати працівників в резерв [9]. Зважаючи на це, пленум ЦК КП(б)У зобов'язав політбюро і оргбюро ЦК КП(б)У, ОК, МК і РК КП(б)У в найближчі три місяці створити резерв кадрів при ЦК КП(б)У в 70-80 чол., а при обкомах партії – в 50-100 чол. [10, с.173].

Після пленуму ЦК КП(б)У в парторганізаціях України робота по створенню резерву для висування на керівні посади партійного і радянського апарату помітно поживалася. “Форсування”, “боротьба” за виконання директивних рішень вищестоящих партійних інстанцій були характерними методами роботи виконавчих організацій. В критичні періоди історії суспільства вони були зрозумілими, певною мірою виправданими і давали у кінцевому підсумку очікуваний позитивний результат. Але, коли подібний стиль роботи ставав звичним в управлінні суспільними процесами, то це неминуче призводило до формалізму, кампанійщини, безвідповідальності. Це ж сталося й при вирішенні такого справді важливого питання, як створення резерву.

Водночас всебічне вивчення різних категорій працівників, відбір кандидатур вимагало передусім досвіду, спеціальної освіти людей, котрі займалися цими питаннями. Управління кадрів ЦК КП(б)У, аналізуючи роботу за 1947 р. підпорядкованих йому підрозділів партійних і відомчих організацій, змушено було констатувати: “Склад працівників відділів кадрів в партійних і відомчих органах, а

також в самому управлінні кадрів ЦК КП(б)У потребує значного зміцнення за рахунок добору на керівну роботу людей, які мають великий досвід керівної роботи, знають досконало роботу низових ланок партійного, радянського і державного апарату з тим, щоб правильно, без серйозних помилок визначати ділові і політичні якості кадрів, яких добирають і висувають на керівні посади” [4, арк.70]. За станом на 1 січня 1948 р. якісні характеристики працівників управління кадрів ЦК, відділів кадрів обкомів партії, міністерств і відомств були таким (див. таблицю) [4, арк.68-69,70].

Таким чином, виходячи з даних таблиці, слід констатувати, що головним недоліком в характеристиках професійної кваліфікації працівників відділів кадрів як партійних, так і відомчих організацій було те, що вони, по суті, не мали практичного досвіду на тій ділянці роботи, якою керували. Переважно це були люди середнього віку комуністи сталінського набору, тобто вони прийшли в партію на хвилі кривавого терору 30-х років. І хоча лише партійні функціонери вищих партійних і відомчих республіканських органів загалом мали непоганий показник освітнього рівня, все ж ймовірно, що керівники, про яких йдеться, вже в довоєнний період і також під час війни, якщо вони перебували в евакуації, займали відповідальні посади. А відтак їх формування як особистостей, як керівників – сталінських назначенців – проходило у важкій обстановці підозрливості, шпигуноманії, постійної присутності страху. За таких умов вони являли собою нову породу управлінців, сталінський тип політичного і державного апаратника. Здебільшого засобами, якими вони послуговувалися в царині своєї діяльності, стали адміністративний примус в сталінській інтерпретації і... лакування дійсності.

Навіть після виборів партійних органів не відповідав вимогам посталих проблем якісний склад секретарів міськкомів і райкомів партії з кадрових питань. Натомість у звітній документації ЦК КП(б)У він був оцінений як “покращений”. Дійсно, мало місце певне збільшення проценту по всіх якісних показниках. Та чи могло це слугувати свідченням його поліпшення? Проілюструємо це на конкретних цифрах. На квітень 1948 р. кількісний склад вказаної категорії партійних функціонерів збільшився з 879 до 928 чол. Збільшився процент: кадрів загалом молодих за віком – від “до 30” і до 40 років включно – з 52,6 % до 62,7 %; комуністів, які стали членами ВКП(б) в період з 1941 по 1943 рр. – з 10,6 % до 13,7 %; працівників, молодих за досвідом роботи – з 62,3 % до 65,9 %; партійних функціонерів, котрі мали досвід роботи – 12 місяців – на посаді секретаря МК і РК партії з кадрових питань – з 25,8 % до 48,3 %; працівників, які мали вищу і незакінчену вищу освіту – з 20,5 % до 22,7 % [6, арк. 11].

Таким чином, новий склад кадрових працівників, які визначали кадрову політику свого регіону, – це порівняно молоді за віком комуністи, у котрих, по суті, був відсутнім досвід партійної роботи взагалі, з яких лише невеликий процент мав вищу, але не спеціальну освіту. За таких умов очікувати компетентне, комплексне вирішення кадрових проблем не доводилося. Про це засвідчував стан справ у різних сферах суспільного буття.

Доволі низький професійний рівень працівників відділів кадрів і партійних і радянських і відомчих організацій – це дійсно було їх ахіллесовою п'ятою. Це визнавав і ЦК. Так, наприклад, О. Єшшев у своєму виступі на березневій 1948 р. нараді при ЦК КП(б)У секретарів обкомів партії з кадрових питань, зокрема, підкреслив: “У цілому ряді випадків у нас в обласних, міських і районних комітетах партії працівники відділів кадрів слабкі, за своїми політичними даними і ерудиції не охоплюють того обсягу роботи повністю, як це повинно бути, не є тим регулятором, який може дати правильну оцінку якостям людини, але ж ми підбираємо дуже крупних працівників і вміння розібратися у всіх даних людини не завжди кожному посильно” [5, арк. 129].

Водночас в рішеннях ЦК неодноразово наголошувалося, що результативною буде допомога відділам кадрів партійних, радянських і відомчих організацій на місцях з боку вищих партійних інстанцій лише у “випадку постійного контролю і живого інструктажу”. Але охопити весь комплекс питань стосовно кадрової роботи, блискавично за короткий проміжок часу, що був відведений на відрядження, провести аналіз недоліків і намітити конструктивні пропозиції щодо їх усунення, – тобто на професійному рівні надати допомогу, не могли часто не тільки працівники обкомів партії, але й нерідко працівники з апарату ЦК [4, арк. 18].

Професійна безпорадність переважаючої більшості працівників відділів кадрів парторганізації призводила до, висловлюючись мовою партійних документів, “низького рівня ідейно-політичного виховання керівних кадрів”, відсутності дієвої, і, що важливо, – результативної! – критики і самокритики. І як наслідок – велика змінюваність кадрів через “адміністрування, порушення партійної етики і радянської законності, зневажання державних інтересів на догоду особистого благополуччя”, що особливо яскраво виявилось, наприклад, в період проведення грошової реформи (Львівська, Київська Сталінська та інші області) [4, арк. 18].

Строки, відведені ЦК ВКП(б) на створення резерву, явно були нереальними. Але головним для партійних функціонерів, – це вчасно і вміло звітувати. А в цьому вони були справжніми віртуозами!

Прагнення будь-що вкластися у визначені часові рамки і швидко звітувати про виконані завдання, а відтак добре виглядати в очах вищестоящої інстанції, не міняючи при цьому звичних методів роботи, мало тільки негативні наслідки. Тому-то, незважаючи на прийняті ЦК ВКП(б) – ЦК КП(б)У постанови і рішення по роботі з кадрами, в діяльності парторганізацій республіки по створенню дієвого резерву кадрів позитивні зрушення були ледь помітними. Через малочисельність резерву, недостатнє його знання в партійних комітетах заповнення вакантних посад, заміна звільнених працівників проходило, головним чином, за рахунок осіб, що не були в резерві.

За таких умов “експортування” керівних кадрів було звичним явищем для республіканської парторганізації. Саме відсутність резерву спонукала, наприклад, ЦК КП(б)У “завезти” у Миколаївську область в 1948 р. першого секретаря обкому партії, другого і третього секретарів, секретаря з кадрових питань, голову виконкому, його заступника, голову міськвиконкому [5, арк. 132].

Відсутність дієвого резерву кадрів зумовлювала наявність тривалий час багато вакантних посад в партійних, радянських і господарських органах. І це тоді, коли в республіці потрібно було вирішувати надзвичайної складності народногосподарські завдання!

Корінне значення в розумінні цього явища мав такий факт. В кінці 40-х – початку 50-х років система роботи з номенклатурою кадрів в цілому сформувалася. Для неї дедалі характернішою ставала заскнілість критеріального механізму добору номенклатурних працівників. Відтак, наприклад, в 1947 р. в складі номенклатури ЦК КП(б)У кількість молодих за віком кадрів – до 36 років – зменшилася на 3,7 % (в 1947 р. вони становили 18,5 від загальної кількості проти 22,2 % в 1946 р. [4, арк.5]. Впродовж 1947 р. на партійну роботу із колишніх комсомольських працівників було висунуто аж ... 23 чоловіка [4, арк.17]. Натомість відповідно збільшилася частка керівників старшого віку.

У цей період стала помітною вкрай хибна, але органічно зумовлена адміністративно-командною системою управління тенденція в роботі з номенклатурою, котра в 60-80-ті роки стане визначальною. Мова йде про те, що номенклатура посад поступово і природно перетворилася в номенклатуру осіб. Тобто, складалося коло працівників, які переставлялися з однієї посади на іншу. Вони й ставали власне “резервом” керівників на посади партійних, радянських органів, інших організацій. За таких умов кадровий корпус обновлювався вкрай повільно, внаслідок чого швидкими темпами йшло його старіння. “Це як каста недоторканих, – влучно сказав на ХІХ всесоюзній конференції КПРС М.Ульянов: – І придумано це не сьогодні, це

придуманому тоді, коли багато для нас придумано було поганого. Звідси і разюча пристосовуваність, і надзвичайна непотоплюваність номенклатури, звідси і удушення всього талановитого, через те, що порівняння не на її користь [11].

Звичайно, в середовищі номенклатури зустрічалися добрі фахівці, сумлінні працівники. Та все ж вони були у помітній меншості...

До номенклатури, завдяки укоріненим в практиці анкетним методам в системі добору керівників, в більшості своїй й потрапляли безініціативні, професійно слабкі і малоздібні фахівці. Вони трималися в номенклатурі через підтримку і заступництво вищестоящих інстанцій. Щодо цього цікавими для розмірковування є дані про наявність вищої освіти серед компартійних і радянських управлінців. Так, в 1946 р. вищу освіту мали: секретарі обкомів партії – 47 %, завідувачі відділами ОК партії – 46,7 %, секретарі МК і РК партії – 14,3 %, завідувачі відділами МК і РК партії – 14,6 %, голови міськ- і райвиконкомів – 10,1 %; в 1950 р. відповідно: 67,5, 57,3, 17,3, 15,8, 13,1 %. На березень 1954 р. вищої освіти не мали 32 % працівників номенклатури ЦК КП(б)У, в тому числі 8 % – навіть середньої освіти [8, с.86,100]. Факти надто промовисті, щоб їх коментувати!

Таким чином, республіканська партійна організація у перші повоєнні роки вже мала у своєму розпорядженні достатній кадровий потенціал. Від партійних органів, які монополюють віддали кадрами, від професійної кваліфікації їх працівників, практичного досвіду, здатності освоїти нові методи роботи, освіченості взагалі і політичної зокрема, інтелектуального рівня, відповідальності, особистих рис характеру залежали якість добору керівників різного рівня, правильна їх розстановка, забезпечення їх раціонального розподілу, своєчасного пересування і заміни. Аналіз якісних характеристик тих, хто безпосередньо займався кадровою політикою, і тих, хто одноособовим рішенням визначав долю керівника, по суті, будь-якого рівня свідчить, що ці особистості за своїми діловими і моральними якостями не здатні були створити кадровий корпус управлінців який би відповідав вимогам часу з його масштабністю і складністю. Варто згадати хоча б XXVII з'їзд КППРС, трансляції першого і наступних з'їздів народних депутатів, коли суспільство було на певний час буквально паралізовано незліченими прикладами "непартійної" поведінки працівників обкомів, міськкомів, райкомів партії, радянських органів, громадських організацій. Коріння цих зловживань, злочинних дій апаратників слід шукати в 30-х, 40-х роках. Сталінські управлінці сповідуючи повну зневагу до загальнолюдської моралі і права, загальнолюдських цінностей, до людини і оточуючого її середови-

ща, могли забезпечити в кращому випадку лише екстенсивний шлях розвитку країни, що спрацьовувало до певного часу.

категорії працівників		працівники управління кадрів ЦК КП (б)У	працівники відділів кадрів обкомів партії	заст. керівників республіканських міністерств і відомств з кадрових питань
загальна кількість працівників		102	524	51
% до загальної кількості	за партійним стажем			
	до 1926 р.	17,7	7,7	9,8
	1926-1941	73,5	67,0	84,4
% до загальної кількості	за віком			
	до 35 р.	31,3	41,5	15,7
	36-45 р.	63,8	48,9	60,9
% до загальної кількості	46 і старше	4,9	9,6	23,4
	за освітою			
	вища	64,7	22,1	66,6
	незакінчена вища	12,7	9,2	13,7
	середня	21,6	48,3	19,7
% до загальної кількості	незакінчена середня і нижча	1	20,4	–
	за досвідом керівної роботи	понад 5 років	18,5	31,5
% до загальної кількості	за національністю			
	українці	68,6	62,0	80,5
	росіяни	29,4	32,7	15,7
% до загальної кількості	Інші національності	2,0	5,3	3,8

Джерела та література

1. Очерки истории Коммунистической партии Украины. – 4-е изд., доп. – К., 1997.
2. Центральний державний архів громадських об'єднань України. – Ф. 1. – Оп. 45. – Спр. 572.
3. Центральний державний архів громадських об'єднань України. – Ф. 1. – Оп. 45. – Спр. 575.
4. Центральний державний архів громадських об'єднань України. – Ф. 1. – Оп. 45. – Спр. 586.
5. Центральний державний архів громадських об'єднань України. – Ф. 1. – Оп. 45. – Спр. 588.
6. Центральний державний архів громадських об'єднань України. – Ф. 1. – Оп. 45. – Спр. 589.
7. История Коммунистической партии Советского Союза: В 6 т. – Т. 5.: Коммунистическая партия накануне и в годы Великой Отечественной войны, в период упрочения и развития социалистического общества (1938-1959 гг.). Кн. 2 (1945-1959 гг.). – М., 1980.
8. Горбул А.Д. Научные основы кадровой политики КПСС. – К., 1989.
9. Правда Украины. – 1946. – 26 августа.

10. Коммунистическая партия Украины в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК: В 2-х томах. – Т. 2. (1941-1976). – К., 1977.
11. Правда. – 1988. – 3 июня.

Summary

In the given article characteristics of the process of forming of party and soviet high-level officials after the World War 2 are analyzed. Objective and subjective conditions in training, selection and structuring of leading party and soviet workers are considered. Additional attention is paid to new tendencies of work with bureaucracy. Specific character of functioning party institutions after the war is also examined.

В. А. Айрапетов

ДИНАМИКА КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК АДМИНИСТРАТИВНО-ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ СРСР В “ЭПОХУ” Л.И. БРЕЖНЕВА: ИСТОРИКО- ПОЛИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

История как наука изучает развитие общества на протяжении всего времени его существования. Поскольку чиновничество, бюрократия, номенклатура являются неотъемлемой частью любого общества, тогда изучение данных сторон, отраслей жизни останет-ся актуальным ещё долгое время. Рассматривая жизнедеятельность, функционирование советской номенклатуры, изменения, происходившие в ней, возможно, увидеть процессы, протекающие в обществе как едином организме. Многие процессы, проходившие в политической жизни страны в период пребывания у власти Л.И. Брежнева, стали основополагающими для дальнейшей политической истории нашего государства. “Преемственность старой советской и новой российской элит, в точности политической, очевидна и не нуждается в особом доказательстве. И это вполне естественно, учитывая, что нынешние региональные режимы в основе своей вывели в 1970-1980-х годах” [1, с.238].

В предлагаемой статье предпринимается попытка социально-структурного (качественного) анализа низовой (субрегиональной) политико-административной элиты Тамбовской области РСФСР в 1965-1982 гг.

Объектом нашего изучения стали первые секретари горкомов (ГК) и райкомов (РК) КПСС. Именно они в силу административного статуса (позиции в иерархии должностей) и распределения зон ответственности принимали ключевые политические решения.