

КАДРОВА ПОЛІТИКА ОРГАНІВ ВУНК НА ПІВДНІ УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ 1920-Х РОКІВ (ЗА МАТЕРІАЛАМИ КАТЕРИНОСЛАВСЬКОЇ ГУБЕРНСЬКОЇ НАДЗВИЧАЙНОЇ КОМІСІЇ)

Статтю присвячено аналізу маловивченого аспекту здійснення підбору та підготовки кадрів для органів ВУНК на Півдні України на початку 1920-х років. Висвітлено кадрові проблеми відомства, показані основні заходи влади з виправлення ситуації, шляхи підвищення рівня професіоналізму співробітників і партійно-державний вплив на кадрову політику відомства. Наголошено, що відсутність досвіду роботи серед співробітників «першого набору», низький освітній рівень і психологічна непридатність для репресивної діяльності призводили до низької ефективності роботи відомства та надзвичайної плінності кадрів. Проаналізовано «жорсткіші», ніж в інших відомствах, кадрові вимоги до працівників «органів», що призводило до того, що протягом тривалого часу значна частина посад у НК залишалася вакантною. Представлено прагнення вирішити проблеми комплектування відомства шляхом підвищення професійної підготовки за допомогою навчання новачків під керівництвом досвідчених оперативників, створенням короткострокових курсів навчання співробітників та організацією на місцях таких форм підвищення кваліфікації працівників як юридичні товариства.

Ключові слова: ВУНК, кадрова політика, комплектування, плінність, професіоналізм, репресії, правоохоронна діяльність, кваліфікація.

Дослідження процесу організації та діяльності Всеукраїнської надзвичайної комісії (ВУНК) – як органу здійснення масових репресій, пов'язане з прагненням суспільства розкрити сутність тоталітаризму та остаточно звільнитися від його деструктивної спадщини. Проте, особливості здійснення кадрової політики ВУНК на Півдні України під час цих трагічних подій залишаються вивченими недостатньо. Деякі питання підбору та розстановки кадрів у надзвичайних комісіях (НК) в зазначений період розглядалися у працях С. Білоконя [1], Т. Вронської [2], С. Ляковської, О. Капчинського [10], О. Папчинського [12], М. Тумшиса, Р. Подкура [13], Л. Постнікова [14] та ін.

Мета статті – аналіз еволюції кадрової політики ВУНК на Півдні України та оцінка партійно-державного впливу на її діяльність у досліджуваній період. Вибір теми зумовлений тим, що для успішного реформування національного безпекового відомства суттєву допомогу може надати історичний досвід, який дозволить відтворити реальну картину тогочасних подій і не повторити помилок минулого.

Відомо, що кандидатів на посади в місцеві НК набирали, передусім, із членів партії більшовиків, які мали досвід конспіративної роботи до жовтневого перевороту. Здебільшого, ці особи не мали уявлення про специфіку правоохоронної роботи, але брак професійних навичок компенсувала «революційна правосвідомість» [15, с. 20]. Звичайно, на ефективності роботи ВУНК відразу позначилися певні чинники, головним із яких була саме кадрова ситуація. Широке повноваження, безконтрольність і високий соціальний статус притягували до відомства авантюристів і навіть відвертих злочинців. Зокрема,

відома більшовичка С. Гопнер у березні 1919 року в зверненні до В. Леніна так описувала діяльність чекістів у Катеринославі: «У цьому відомстві, наскрізь ураженому злочинністю, насильством і свавіллям, озброєні до зубів злочинці розправляються з тими, хто їм не сподобався, грабують, гвалтують, саджають у в'язницю, вимагають хабар, а потім – шантажують і звільняють тих, хто заплатив у десять, або в двадцять разів більше» [12, с. 279]. Варто зазначити, що це підтверджує і листування В. Леніна з головою ВУНК М. Лацисом. Зокрема, у записці до голови ВУНК від 4 липня 1919 року В. Ленін так охарактеризував діяльність чекістів: «Каменів заявляє, що надзвичайні комісії на Україні завдали величезної шкоди, впустивши до себе багато таких, що примазалися» [13, с. 89]. На записку М. Лацис доповів, що з першого дня роботи він проводить чистку апаратів місцевих НК, але окремо зазначав: «Біда в тому, що фактично не має з чого будувати. Тут зібралися ті співробітники, яких ми раніше повикидали як малоздатних. Місцеві парткоми нікого не можуть дати, хоча в нас утворює більший процент комуністів у порівнянні з іншими установами. Я пішов на все, щоб покращити склад надзвичайних комісій: реформував повітові НК і відкинув дрібну спекуляцію» [11, с. 34].

Слід визнати, що лояльність режиму з боку співробітників НК була достатньо високою, але не абсолютною. І, насамперед, це можна пояснити тим, що поставлена в привілейовані правові умови, як силова структура, ВУНК не отримувала від влади достатніх ресурсів для свого нормального функціонування. Тому дуже поширеними серед працівників цього органу були посадові та корисливі злочини. Проведений автором аналіз окремих кримінальних справ співробітників «органів» дозволяє зробити висновок про те, що чекісти на Катеринославіні завжди охоче користувалися речами, незаконно вилученими під час обшуків, займалися хабарництвом, вимаганням, шантажем, а іноді й відвертими розбоями та грабежами [4]. Зокрема, агентів І. Протасова та Н. Зугая за рішенням колегії губНК розстріляли 13 листопада 1920 року за пограбування касира заводу «Гантке» на астрономічну суму – 1 млн. 250 тис. крб. [7, арк. 163].

Відомо, що ситуація з кадрами в Катеринославіській губНК була дуже напруженою протягом всього періоду її існування, як і загалом по Україні. Так, голова комісії О. Трепалов у звіті про діяльність губНК у 1921-1922 роках зазначав: «Слабкість організації губНК була обумовлена недоліками її конструкції та нестачею адміністративних ресурсів. Цей період невизначеності тривав досить довго, доки у січні 1920 року з центру не прибула група товаришів у кількості 15 осіб на чолі з відомим чекістом К. Карлсоном» [9, арк. 38]. Про недостатню забезпеченість відомства кадрами свідчить також той факт, що навіть апарат губНК був укомплектованим лише наполовину і складав близько 50 осіб. Штати повітових НК складався з голови комісії, трьох слідчих та близько 10 комісарів-розвідників, але ці посади також не були заповнені. Зокрема, станом на кінець 1920 року укомплектованість штатних посад Павлоградської, Верхньодніпровської та Новомосковської повітових НК складала лише 60-65% [3, арк. 74].

У листі до керівництва ВНК від 14 грудня 1920 року голова губНК О. Трепалов констатував, що в жодному повіті до цього часу немає повного штату уповноважених НК. Нестачу відповідальних співробітників Трепалов пояснював тим, що: «Декілька місяців до губНК не надсилалися співробітники, а ті, що

прибували, як правило, не мали необхідного досвіду роботи». Після цього звернення з Харкова було відкомандировано 8 співробітників до Катеринославської губНК [8, арк. 46]. Незважаючи на кадрові труднощі, штат Катеринославської губНК у 1919-1921 роках поступово збільшувався. Зі зміною структури комісії виникали нові посади, і кількість співробітників поступово зростала. Зокрема, з вересня 1920 року до листопада 1921 року кількість співробітників губНК зросла з 342 до 457, тобто на 25 % (усього у ВУНК – 5500 осіб) [6, арк. 28].

Зауважимо, що однією з головних проблем комплектування особового складу органів НК була його постійна висока плинність. На початок 1920 року чисельність співробітників ВУНК складала близько 5300 осіб, із них кількість тих, хто був зарахований до НК у 1918 році, складала лише 34 особи [2, с. 169]. Проте основною причиною масових звільнень працівників слід вважати позамежні фізичні та морально-психологічні навантаження. З точки зору більшовиків розправи НК над людьми були законними та необхідними, але саме жорстокість репресій ставала ґрунтом, на якому в значній кількості чекістів розвивався алкоголізм (морфінізм), що й ставало підставою їх звільнення з органів НК [1, с. 45]. До того ж, керівництво ВУНК уважало, що кадрові проблеми спецслужб необхідно вирішувати шляхом постійних ротацій керівного складу. Ситуація, яка склалася в Катеринославській губернській надзвичайній комісії цілком підтверджує цю тезу. Практично всі керівники губНК (В. Валявко, Г. Рудаков (Ліндемман) та О. Альпов) обіймали посади упродовж трьох-п'яти місяців. Своєрідний «рекорд» перебування на чолі Катеринославській «надзвичайки» – понад рік (з листопада 1921 року до лютого 1922 року) поставив О. Трепалов [8, арк. 32-35].

Слід зазначити, що іншою важливою кадровою проблемою губНК протягом усього періоду існування була велика нестача досвідчених фахівців. Така ситуація склалася внаслідок того, що вимоги до кандидатів на посади в надзвичайні органи були жорсткішими серед інших правоохоронних відомств [14, с. 20]. Унаслідок такої політики на посади в НК здебільшого призначалися особи, які не тільки не мали юридичної, а іноді й будь-якої освіти. Зокрема, статистичні дані щодо першого складу працівників ВУНК свідчать про те, що більшість (близько 89%) були членами партії більшовиків. За соціальним складом серед співробітників надзвичайних органів робочі становили – 58%, селяни – 23%, «дрібнобуржуазна» інтелігенція – 19%. Освітній рівень працівників був наступним: домашня освіта – 11% (закінчили гімназію), нижча – 39%, середня – 20%, вища – 6%, юридична освіта – 7%, закінчили курси – 11%, не мали ніякої освіти близько 6% [1, с. 41]. Неписьменні працівники подекуди працювали навіть на керівних посадах у відомстві. Зокрема, заступник начальника концентраційного табору при Катеринославської губНК у службовому посвідченні (яке зберігається у матеріалах кримінальної справи) замість підпису поставив хрестик [5, арк. 21].

Важливо відзначити, що про недостатній професіоналізм також свідчить і аналіз персональних даних перших очільників губНК Катеринославщини. Зокрема, В. Валявко та О. Трепалов мали лише початкову освіту, Г. Рудаков (Ліндемман) закінчив гімназію і лише О. Альпов (керував губНК три місяці), як зазначено у біографії, був недовченим студентом-технологом [8, арк. 34-38].

Для виправлення ситуації та якісного удосконалення кадрового складу керівництвом ВУНК у жовтні 1921 року була розроблена «Інструкція по перевірці та атестації співробітників органів ВУНК». Допомогти роботі комісій повинна була й детальніша нова форма обліку кадрів [3, с. 53]. Відповідно до її змісту, восени 1921 року до Катеринославської губНК надійшов наказ голови ВУНК № 406 про перегляд особистих відомостей та результатів роботи працівників з метою звільнення близько 30% співробітників [3, арк. 121]. Керівництво Катеринославської губНК мало переатестувати усіх працівників протягом грудня 1921 року. Внаслідок проведення «чистки» з НК було звільнено близько 24% особового складу, здебільшого з позбавленням можливості працювати в правоохоронних органах у майбутньому [8, арк. 69]. За період реформування відомства відбулися і певні якісні зміни соціального складу кадрів – зросла кількість працівників із селян та колишніх міщан і службовців.

На початку 1922 року проаналізувавши матеріали атестації, керівництво ВУНК прийшло до невтішних висновків про необхідність суттєвих змін у політиці комплектування надзвичайних органів в напрямі підвищення професіоналізму. «Навчити працівників правильно писати та висловлювати думки» – завдання, яке залишалися актуальними для чекістів упродовж 1920-х років [2, с. 159].

Необхідно зазначити, що перші курси НК були організовані при ВНК у Москві ще у вересні 1918 року. На навчання (терміном лише на місяць) набирали діючих співробітників губернських чи повітових НК виключно за партійною рекомендацією. Кількість слухачів складала 120 осіб. До проведення занять залучалися представники центрального апарату та вище керівництво ВНК [14, с. 36]. Але невдовзі керівництво зрозуміло, що місяць – недостатній термін для підготовки чекістів. Тому з серпня 1919 року термін курсів подовжили до двох місяців, а з початку 1921 року – до трьох. У цей же час на навчання було направлено й перших кандидатів із Катеринославщини [14, с. 41].

Слід визнати, що внаслідок цілеспрямованого партійно-державного впливу на кадрові рішення в місцевих НК до кінця 1921 року поступово відбулися якісні зміни соціального складу працівників. Зокрема, серед співробітників Катеринославської губНК кількість співробітників робітничо-селянського походження помітно зросла (робітники становили – 62%, селяни – 28%), що в свою чергу призвело до значного падіння загального рівня освіченості чекістів у порівнянні з попереднім періодом [7, арк. 22]. Намагаючись виправити ситуацію, в Катеринославі при губернському відділі юстиції було створено «Юридичне товариство ім. тов. М. Скрипника», членами якого були працівники правоохоронних та юридичних установ [4, арк. 27]. На зборах товариства зазвичай розглядалися актуальні правові питання, робилися доповіді та запити, що, безсумнівно, сприяло підвищенню кваліфікації правоохоронців [4, арк. 27].

Отже, на початку 1920-х років кадрові проблеми ВУНК на Півдні України були зумовлені тим, що «широкі» повноваження та високий соціальний статус притягували до відомства велику кількість авантюристів і злочинців. Відсутність досвіду роботи серед співробітників «першого набору», низький освітній рівень та звичайна психологічна непридатність для здійснення репресій призводили до надзвичайної плинності кадрів. Співробітники місцевих надзвичайних органів південних регіонів республіки були здебільшого комуністами робітничо-селянського походження. Але наявність достатньо великої частки інтелігенції в

НК суперечило кадровій політики влади і більшовики проводили цілеспрямовану поступову заміну інтелігенції робітниками та селянами. Поступово підвищуючи фаховий рівень останніх, влада виховувала «нову інтелігенцію» – радянську, повністю віддану партії та уряду.

Список використаних джерел

1. Билокин С. Социальный портрет чекистов / С. Билокин // Персонал. – 2003. – № 8. – С. 39–46.
2. Вронська Т. Особливості підготовки кадрів органів держбезпеки України / Т. Вронська, С. Ляковська // Радянські органи державної безпеки в Україні. – К. : Інститут історії України НАН України, 2014. – С. 156–197.
3. Державний архів Дніпропетровської області. – Ф. 1, оп. 1, спр. 369.
4. Державний архів Управління Національної поліції у Дніпропетровській області (далі – ДАУНПДО). – Ф. 30, оп. 1, спр. 9430, спр. 9520, спр. 9525, спр. 9543, спр. 9546, спр. 9554, спр. 9564, спр. 9565.
5. ДАУНПДО. – Ф. 30, спр. 9523.
6. ДАУНПДО. – Ф. 30, спр. 9520.
7. Державний архів Управління Служби безпеки України у Дніпропетровській області (далі – ДАУСБУДО). – Ф. 1(Р), оп. 1, спр. 24305.
8. ДАУСБУДО. – Ф. 8 (Р), оп. 1, спр. 1.
9. ДАУСБУДО. – Ф. 8 (Р), оп. 1, спр. 3.
10. Капчинский О. И. Госбезопасность изнутри. Национальный и социальный состав / О. И. Капчинский. – М. : Эксмо, 2005. – 384 с.
11. Лацис М. И. Два года борьбы на внутреннем фронте / М. И. Лацис. – М. : Госиздат, 1920. – 87 с.
12. Папчинский А. А. Большая чистка. НКВД против ЧК / А. А. Папчинский, М. А. Тумшис. – М. : Яуза, Эксмо, 2009. – 512 с.
13. Подкур Р. Ю. Організаційне становлення ВЧК / Р. Ю. Подкур // Історія України : маловідомі імена, події, факти. – 2004. – Вип. 27. – С. 84–103.
14. Постников Л. А. Краткий очерк истории Высшей школы КГБ СССР имени Ф. Э. Дзержинского / Л. А. Постников. – М. : РИО ВКШ, 1990. – 116 с.
15. Сливенко В. А. Тенденції розвитку кримінальної злочинності на Катеринославщині в 1920-ті роки / В. А. Сливенко // Грані. – 2005. – № 2 (40). – С. 19–24.

V. A. Slyvenko

PERSONNEL POLICY OF VUNK IN SOUTH UKRAINE IN THE EARLY 1920'S (BASED EKATERINOSLAV PROVINCIAL EMERGENCY COMMISSION)

The purpose of this study is to analyze the process of the evolution of the VUChK personnel policy in the South of Ukraine and assessment of the party-state influence on its activities in the period of the study. At the moment, there is the reform of Ukraine's security system. Historical experience can be of great help and will prevent mistakes of the past. Scientific goals are achieved by using common methods: analysis, synthesis and comparison.

In 1920's VUChK had a lot of personnel problems. In VUChK have worked a lots of adventurers and criminals. These workers were encouraged to work from the following reasons: Participation in repression, lack of control and high social status.

Lack of experience in the majority of staff, poor education and psychological unfitness for service in law-enforcement agencies led to low efficiency of department and staff turnover.

This situation arose because the special conditions for workers were more «stringent» than other departments, where allowed of admission to employment the specialists with pre-revolutionary experience. So for a long time, many posts in the ChK remained vacant.

Another cause for the deliverance of large numbers of ChK was the abuse of alcohol and drugs. Soviet authorities determined the destruction of all who disagree with the regime as legitimate and necessary phenomenon. Violence and mass reprisals became the reason of alcoholism and drugs to many workers in ChK.

The government has decided staffed local units ChK through the mobilization of the Bolsheviks worker-peasant origin with experience in law enforcement work. Increasing the number of loyal party workers and peasants has led to a significant reduction in the efficiency of the office due to a significant drop in the level of competence of employees.

To solve the problems of increasing training of staff management used the methods of teaching beginners directly in the workplace under the guidance of experienced criminalists.

The management of VUChK organized short courses of training staff on the ground and made all of conditions for compounded the employees in the Law Societies. In the future, these studies will be associated with the author's analysis of the problems of law enforcement system in crisis and democratic reforms.

Keywords: *VUChK, personnel, recruitment, turnover, professionalism, repression, law enforcement, qualification.*

Надійшла до редакції 28 лютого 2017 року

* * *