

УДК 94:34.08:331.522.4(477.8)"194"

Г. М. Стародубець

ПРОБЛЕМА ПЛИННОСТІ КАДРІВ У СИСТЕМІ ПАРТІЙНО-РАДЯНСЬКОГО УПРАВЛІННЯ ЗАХІДНИХ ОБЛАСТЕЙ УКРАЇНИ В 1944 – ПЕРШІЙ ПОЛ. 1946 рр.

Розглядається проблема плинності/змінності керівних партійно-радянських кадрів у західних областях України в період 1944 – першої половини 1946 років. Висвітлюються причини та масштаби поширення цього явища в контексті формування в регіоні номенклатурної організації управління.

Ключові слова: партійна номенклатура, керівні кадри, Західна Україна, змінність кадрів, радянська влада.

Розгорнувши у 1944 р. кампанію з відновлення радянської влади у західних областях УРСР, керівництво держави постало перед проблемою вирішення нових викликів часу. Більшовицький режим пізносталінського періоду, хоча й зазнав деяких трансформаційних змін, викликаних війною, однак по суті своїй залишався незмінним. Номенклатурна організація управління продовжувала залишатися одним з його найважливіших системоутворюючих складових. Тому чи не найгострішим питанням тогочасного порядку денного стояло завдання забезпечення кадрового потенціалу партійно-державної номенклатурної системи.

Тема ролі і місця номенклатури в соціальній структурі населення повоєнної України загалом і її західного регіону, зокрема, уже стала предметом наукового пошуку сучасних вітчизняних дослідників. Під різним кутом зору вона розглядається в роботах В.Крупини, П.Киридона, В.Гулая, Г.Стародубець, Е.Білоуса, Т.Першиної. Увага вчених зосереджується на вивченні процесу інституалізації більшовицько-радянської номенклатури, еволюції її функціональної ролі, особливостей відбору, підготовки та виховання номенклатурних кадрів тощо. Однак у сучасному історіографічному доробку поки що відсутні комплексні роботи, присвячені висвітленню питання кадрової політики більшовицько-радянської влади в західних областях України в період 1944-1946 року, зокрема, в сфері партійного управління. Виходячи з того, що окремі аспекти цієї проблеми нами розглядалися у попередніх роботах, *метою цієї статті* є висвітлення причин, масштабів та наслідків плинності/змінності кадрів партійно-радянської номенклатури у перші повоєнні роки.

Ключовою фігурою більшовицько-радянської системи влади у західноукраїнському регіоні, виступав партійний функціонер в особі секретаря обкому, міськкому, райкому КП(б)У чи іншого працівника його структурних підрозділів, на якого покладалася величезна відповідальність за реалізацію головних стратегічних рішень правлячого режиму. Саме він “був репрезентантом центральної влади, її обличчям. Від здібностей керівника керувати ... містом, селом, районом, областю залежало ставлення до неї влади у цілому” [1, с.207]. Тому питанню підбору і підготовки партійних чиновників рівня обласних, міських і районних комітетів КП(б)У вищим керівництвом радянської держави приділялася значна увага.

Відразу після звільнення західноукраїнського регіону від німецьких окупантів сюди було спрямовано значну кількість кадрів більшовицько-радянської номенклатури [2; 3]. Однак, як швидко виявилось, зосередження уваги на вирішенні кількісного аспекту проблеми, не стало панацеєю розв'язання кола питань, поставлених перед органами управління західноукраїнських областей. Новопризначені посадовці далеко не завжди справлялися з покладеними на них обов'язками. Причин цьому декілька, але усі вони були детерміновані характерним для сталінської адміністративно-командної системи директивним способом комплектування номенклатури.

Внаслідок “кампанійського” підходу до проведення кадрової політики в регіоні нерідко на відповідальних посадах виявлялися професійно некомпетентні, безініціативні люди, основним критерієм відбору котрих, як правило, слугував формальний чинник – “політична благонадійність”, зовнішнім індикатором якої виступала наявність партійного квитка. Отримуючи рознарядку на певну кількість людей, яких треба було послати в західноукраїнський регіон, партійні лідери відповідних областей СРСР, незважаючи на об'єктивну кризу кадрів, змушені були її виконувати. Здебільшого діяли за принципом - “наказ Партії – закон для комуніста”. Саме тому “добровільно-примусовий” спосіб відрядження партійних службовців у збурений збройно-політичною боротьбою регіон був найбільш поширеним на той період, що спричинило до значних деформацій у процесі селекційного відбору більшовицько-радянської номенклатури. Адже в досліджуваній період продовжувалася “ще передвоєнна практика, коли до західного регіону надсилалися далеко не найкращі номенклатурні працівники” [4, с.110].

Особливо критичним у плані якісного підбору управлінських кадрів можна вважати 1944 рік. Проблема полягала не тільки у фізичній відсутності потрібної кількості партійних чиновників, але, що важливіше, у низькому рівні їх освіченості, професійності, загальної культури, недостатньому досвіді роботи тощо. Кризовий стан номенклатурних кадрів, у свою чергу, породжував похідні проблеми: часту змінюваність посадовців, слабку ефективність прийнятих ними управлінських рішень, надмірну бюрократизацію процесу управління тощо.

Одним із наслідків “кампанійського” підходу до політики підбору кадрів, коли керівництво східних областей змушене було за всяку ціну виконати чергову рознарядку ЦК КП(б)У з підбору і відрядження у західний регіон певної кількості працівників, стала значна плинність кадрів. Більшість сучасних дослідників

цей процес окреслюють як “калейдоскопічний” [5, с.36], або “катастрофічний” [6, с.302], з чим важко не погодитися. Так, упродовж серпня 1944 - серпня 1946 рр. змінилося майже 48,9% номенклатурних кадрів Львівського міськкому КП(б)У [7, с.197], у 1945 році Дрогобицький обком партії змушений був шукати заміну 36,1% номенклатурному працівникові [8, арк.144]. Тільки в період від серпня до грудня 1945 р. у Станіславській області змінилося 24 посадовці. З них найбільшою є частка тих, хто був звільнений через те, що не справився з роботою (15 чол., або 62,5%), через хворобу – 3 (12,5%), за побутовий розклад – 2 (8%) та з інших причин – 4 (16%) [9, арк.9]. Загалом в обласній парторганізації за півтора роки (1945 - перша пол. 1946) “з 1290 чоловік працюючих керівників змінилося 752 особи, або ж 58,2%. У тому числі за ці роки змінилося: партпрацівників – 56%, комсомольських - 109,5%, радянських – 65%. По апарату обкому за півтора роки змінилося 48%, міськкомів та райкомів – 58%, в тому числі 8 секретарів, а інструкторів райкомів і міськкомів змінилося 84%” [10, арк.8]. За масштабністю звільнень окремі райони області впевнено утримували “пальму першості”. Так, “в Богородчанах за 1944 - першу половину 1946 року змінилося 94%, Станіславському міськкомі – 81% службовців” [10, арк.147].

Не була винятком й Тернопільщина. Восени 1944 р. секретар обкому І.Компанець доповідав М.Хрущову, що “за останній місяць (жовтень. – Авт.) почастішали випадки дезертирства відповідальних партійних та радянських працівників, надісланих ЦК КП(б)У для роботи в область. Так, надіслані з парткурсів Запорізької та Вінницької областей зразу дезертувало 10 чоловік” [11, арк.148]. Впродовж наступного року ситуація навіть ускладнилася. За підсумками періоду від початку 1945 і до середини 1946 років “в області змінилося 36,6% працівників номенклатури ЦК ВКП(б) і ЦК КП(б)У, 49,9% - працівників номенклатури обкому. Серед останніх спостерігалася особлива плінність. Так, в Лановецькому районі їх змінилося 57%, Копичинецькому – 64%, Товстенському – 89%” [12]. Впродовж цього ж періоду з Волинської області “дезертирувала 41 особа, з яких 30 комуністів” [13, арк. 69]. За висновками сучасних дослідників, ситуація з плінністю кадрів у регіоні була настільки критичною, що західноукраїнські обкоми партії змушені були неодноразово звертатися до управління кадрів ЦК КП(б)У і відділи кадрів обкомів східних областей з проханням притягнути дезертирів не тільки до партійної, а й до кримінальної відповідальності [14, с.72].

В одному зі звітів завідділом кадрів Ровенського обкому КП(б)У наводиться інформація про змінність кадрів номенклатури обласного комітету партії рівня перших секретарів райкомів та міськкомів КП(б)У, голів райвиконкомів, райпрокурорів тощо. З неї дізнаємося, що у “1945 р. було звільнено 197 чоловік, або ж 33,8% від загальної кількості працюючих посадовців цієї категорії”. Автор документу виділяє дві основні причини змінності - “звільнений. як такий, що не справився”, та “через компрометацію” [15, арк.51]. Тільки один із загального числа усунутих від роботи був “відсторонений за порушення директив”. Упродовж першого півріччя 1945 р. в Тернопільській області відбулося 16 кадрових ротацій на рівні других секретарів райкомів та міськкомів КП(б)У, що склало 39% від їх загальної кількості [16, арк.64]. Показово, що переважна більшість звільнених чиновників обіймали займану посаду від 3 до 6 місяців. Судячи з поданої інформації, не достатній досвід управлінської діяльності й став головною причиною заміни половини з них. Значною була кількість посадовців, які не могли виконувати покладені на них обов’язки у зв’язку з поганим станом здоров’я. Так, потребували заміни низка службовців, “котрі рахувалися за райкомами партії, але фактично не працювали через хвороби. Наприклад, Жук, заввійськовим відділом Залозцівського РК КП(б)У; Білан – завідуючий оргінструкторським відділом Козівського райкому партії, котрий хворіє вже більше 4 місяців; Овечко – інструктор Товстенського РК КП(б)У, який не працює впродовж року та ін.” [17, арк. 139 зв.]. Серед тих, хто змінив своє місце роботи, або й проживання були й такі, які не витримували важкого випробування побутовою невлаштованістю, коли тривалий час приходилося жити у тому ж приміщенні, де працювали, без сім’ї, яку нікуди було привезти.

Загалом за офіційними даними, зафіксованими у звіті управління кадрів ЦК КП(б)У за 1945 р., плінність кадрів у західних областях України, була майже на порядок вищою, ніж у східних, що ілюструє Таблиця 1.

Таблиця 1. Змінність партійних кадрів у східних та західних областях України в 1944-1945 рр. [18, арк.7]

Назва посади	Східні області (% від загальної к-ті працюючих)	Західні області (% від загальної к-ті працюючих)
I секретарі райкомів КП(б)У	16	29
II секретарі райкомів КП(б)У	23,6	43
секретарі по кадрах	26	39,6
інструктори обкомів КП(б)У	24,8	37

Цифри, вміщені у Таблиці 1, дають підстави для висновку, що найчастіше приходилося змінювати найвищих посадовців районів – першого та другого секретарів райкомів КП(б)У. Причини такого стану були різними – загальне тло військово-політичної ситуації в краї, доволі низькі особисті та ділові якості працівників тощо. Не слід відкидати й того факту, що в умовах кадрового голоду в перші місяці після визволення регіону “затвердження кадрів в обкомі, міськкомах і райкомах носило компанійський, формальний характер: значна частина кадрів затверджувалася опитуванням без попереднього ознайомлення секретарів” [10, арк.13], багато відповідальних “працівників призначалися на керівні пости наспіх, без достатнього вивчення їх ділових і політичних якостей, в результаті чого в радянські, партійні та інші органи проникли кадри невідповідні і часто такі, які не відповідали своєму призначенню [19, арк.150-151].

Такий поспіх призводив до того, що керівні посади обіймали не стільки професіонали, скільки люди "правильної" політичної орієнтації. Наслідком такої кадрової політики стало те, що "в 1945 р. кожен третій з числа номенклатури ЦК, що звільнився, був замінений через некомпетентність і компрометацію" [20, с. 424]. У першому півріччі 1946 року ситуація принципово не змінилася, про що свідчить той факт, що за цей період тільки на Львівщині було змінено 495 посадовців, "або 17,9% від числа працюючих. З них 170 звільнено як таких, що не справилися з обов'язками" [21, арк. 22].

Особливо складною була ситуація в низових ланках, де вкрай низький рівень професіоналізму районних чиновників "накладався" на надзвичайно похмуре військово-політичне тло. Так, згідно з дослідженнями І.Терлюка, у більшості сучасників тих подій, котрі не були корінними мешканцями регіону, "про перші післявоєнні роки залишились у пам'яті збройна боротьба, похорони активістів... і страх за своє життя і життя сім'ї. Остання обставина змушувала навіть скерованих до праці високопоставлених чиновників шукати якісь причини, щоб повернутися на попереднє місце роботи" [22, с.73]. А вже далеко не кожен міг витримати такий тягар фізичного та морально-психологічного тиску.

Часто кадрова ротація не призводила до підвищення якісного рівня чиновників, оскільки було "немало фактів, коли тих, хто себе скомпрометував чи не справився на попередній роботі, висували на інші керівні посади, чи на таку саму посаду в іншому місці, де вони знову провалювали роботу" [10, арк.10]. Красномовною ілюстрацією сказаному слугує випадок, озвучений на одній із нарад партактиву Станіславської області в 1946 р.: "У наш Долинський район направили одного товариша на роботу штатним пропагандистом в 1945 році. Перший секретар його запитав: "Працювали на пропагандистській роботі? Той відповідає: "Ні, ніколи не працював". "А ким ви працювали до війни?" – Запитав секретар. "Бригадиром в колгоспі" - Відповідає. Можливо під час війни якусь школу закінчив? Виявляється в період війни він у якомусь хорі був співаком. "Чому Ви пішли на пропагандиста?" – знову запитав секретар. У відповідь: "Та мені запропонували, а я питаю, яка зарплата. Сказали, що 650 крб.. Згоден, кажу, мене зарплата задовольняє, а решта – ні". Коли керівники району звернулися в обком, щоб його забрали, там відповіли, що кадрів немає, тому треба його вчити.

Ми посадили його за книжку і першу главу "Короткого курсу історії ВКП(б)" він учив 2 місяці. На запитання про те, хто такий комуніст, він відповів: "Це погана людина. Вони проти нас". А хто такий пролетарій? – "Пролетаріат за нас". У результаті проведеної співбесіди його відправили на курси, по закінченню яких пішов працювати заввоєнним відділом в інший район" [10, арк. 51-52]. Очевидно, що в умовах критичної нестачі професійних управлінських кадрів такі факти були далеко не поодинокими. Дефіцит претендентів на вакантні партійно-державні посади змушував закривати очі на окремі недоліки у характеристиці кандидатів. "Замикання" потенційних кандидатів на номенклатурні посади чітко визначеними політико-ідеологічними рамками, у свою чергу, також не могло не позначитися на зростанні рівня динаміки змінності чиновницьких кадрів у зазначений нами період. Практика вирішення проблеми шляхом "переміщення" посадовця з однієї в іншу нішу тоталітарної номенклатурної системи почала активно впроваджуватися в західних областях України у перші ж роки відновлення там радянської влади і сприяла формуванню своєрідного партчиновницького клану, входження до лав якого було максимально утрудненим для вихідців з місцевого населення.

Загалом, факт значної плинності кадрів у західноукраїнському регіоні в перші повоєнні роки є одним із виразних індикаторів формального підходу до організації там процесу заміщення вакантних керівних посад: кандидатів оцінювали не стільки за діловими і моральними якостями, скільки за сухими анкетними даними. Аналіз основних причин звільнення партчиновників, зазначених в офіційних партійних документах, дозволив виокремити найпоширеніші з них:

- переведення на більш відповідальну ділянку роботи (підвищення службовою драбиною) з метою її кадрового посилення, або ж на новостворені посади;
- звільнення у зв'язку з професійною непридатністю, що, зазвичай, мало наслідком переведення в інший район чи область на таку ж посаду;
- направлення на навчання, як правило, на курси партійно-пропагандистської освіти;
- за порушення радянської законності та аморальний спосіб життя;
- за станом здоров'я і сімейними обставинами;
- смерть чиновника, здебільшого від рук повстанців.

Спроби у 1944-1945 роках встановлення запобіжних механізмів для відсіювання професійно непридатних службовців, на кшталт відтермінування обов'язкової процедури затвердження кандидатури на бюро комітету КП(б)У, зумовлювалися не стільки потребою вивчення претендентів на посади (за офіційною версією місцевої влади), скільки намаганням секретарів по кадрах уникнути відповідальності за невдалий кадровий підбір. Тому характерною ознакою кадрової політики перших повоєнних років у західних областях України була наявність значного відсотку різного рівня партійно-радянських управлінців, які обіймали керівні посади, перебуваючи, так би мовити, у статусі "тимчасово виконуючого обов'язки".

Централізаторська кадрова політика сковувала ініціативу та самостійність місцевої влади щодо підбору керівних кадрів на місцях. Тому впродовж року після відновлення радянської влади у регіоні тема плинності кадрів не втратила своєї актуальності, що змусило вище партійне керівництво республіки змістити акценти в кадровій політиці західних областей УРСР. Так, у липні 1945 року з'являється відома постанова ЦК КП(б)У "Про підбір і висування кадрів з місцевого активу населення західних областей України", яка дещо привідкрила шляхи для входження у систему влади вихідців з місцевого населення. Черговим поштовхом до активізації роботи з кадрами в західних областях України стала постанова ЦК ВКП(б) від 26 липня 1946 "Про підготовку, підбір і розподіл керівних партійних і радянських кадрів в Українській партійній організації"

та рішення XIII пленуму ЦК КП(б)У (серпень 1946 р.) з цього питання. В останньому документі було піддано критиці роботу західноукраїнських обкомів партії з підбору і розстановки номенклатурних кадрів. Їх звинувачували у поверховій роботі з кадрами, внаслідок чого "керівні кадри часто мінялися, бо одну групу кадрів потрібно було замінити по ділових якостях, деяку частину працівників - як таких, що зовсім не справилися з покладеними на них обов'язками, або ... своїми нормами поведження скомпрометували себе не займаних посадах" [23, арк.16]. Найбільш ефективним способом вирішення проблеми вважалося, по-перше, залучення місцевого населення в управлінські структури і, по-друге, формування списку кадрового резерву.

Аналіз значного масиву звітної документації відділів кадрів обласних, міських та районних комітетів більшовицької партії за 1946 р. дає підстави для висновку, що з другої половини цього року питання формування кадрового резерву для всіх рівнів партійно-радянського управління перебувало на постійному контролі обкомів та ЦК КП(б)У. Якщо не зупинити, то бодай пригальмувати процес плинності кадрів мала низка заходів, спрямованих на посилення відповідальності як очільників партійних комітетів, так і керівників відділів кадрів за прийняття кадрових рішень. Так, категорично заборонялося застосувати поширену досі практику "затвердження працівників номенклатури обкому і ЦК КП(б)У шляхом опитування". Особлива увага зверталася на "суворе дотримання встановленого ЦК ВКП(б) і ЦК КП(б)У порядку, згідно з яким не допускалося переміщення керівних кадрів без санкції відповідних партійних органів"[24, арк.22]. Проте, не зважаючи на всі зусилля, в 1946 році ця проблема продовжувала залишатися далекою від вирішення.

Отже, проведене дослідження дає підстави для висновку, що в означуваний нами відрізок часу проблема плинності кадрів у партійно-радянській системі управління західних областей УРСР набула загрозливого характеру. Причин цьому явищу було декілька. Насамперед, внаслідок війни країна зазнала значних людських втрат, що не могло не відобразитися на потенційних можливостях формування кадрового резерву державних управлінців. З іншого боку, незважаючи на очевидну "кадрову кризу", у повоєнний період було відновлено сформовану в 1930-х роках директивну практику комплектування номенклатури. Викликана екстремальними умовами військово-політичної ситуації в регіоні поспішність у роботі відділів кадрів різного рівня партійних комітетів, призвела до формалізації процедури підбору та затвердження кандидатур на керівні посади. Як наслідок, до 80% номенклатурних посадовців виявилися неспроможними виконувати покладені на них службові обов'язки, або в силу низького рівня професійності, або за відсутності морально-психологічного стану готовності працювати в умовах потенційної загрози життю.

Система запобіжних заходів для протидії масштабному поширенню плинності керівних партійно-радянських кадрів розроблялася в рамках номенклатурної моделі управління тоталітарного зразка, тому носила декларативний характер. Упродовж 1945-1946 років ЦК ВКП(б) і ЦК КП(б)У було прийнято низку постанов, які регламентували шляхи і способи покращення кадрової політики. Ці, по суті своїй, політичні рішення фактично зобов'язували регіональне керівництво активізувати роботу в напрямку широкого залучення місцевих активістів до роботи в управлінських структурах. Починаючи з 1946 року, предметом посиленої уваги західноукраїнських органів влади стає процес формування кадрового резерву як потенційного джерела поповнення партійно-радянської номенклатури.

Джерела та література

1. Крупина В. Освітньо-культурний рівень партійної номенклатури УРСР (друга половина 1940-х – початок 1950-х рр.) / В.Крупина // Український історичний збірник. – К.: Інститут історії України НАН України, 2009. – №12. – С. 207-214.
2. Стародубець Г. Специфіка підбору та підготовки партійних кадрів у західних областях України в 1944-1945 рр. // Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць / Гол. ред. В.М.Вашкевич. - К.: ВІР УАН, 2011. - Випуск 44. – С.169-176.
3. Стародубець Г. Кадрова політика більшовицької влади в контексті радянзації західних областей України в 1944–1945 роках // Боротьба за Україну в 1943–1944 рр.: влада, збройні сили, суспільство. Зб. наук. праць / Відп. ред. О.Є. Лисенко. – К.: Інститут історії України НАН України, Меморіальний комплекс "Національний музей історії Великої Вітчизняної війни 1941–1945 років", Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського, 2014. – С. 529-536;
4. Гаврилюк О. Політика радянзації в західному регіоні України наприкінці Другої світової війни // Міжнародний науковий конгрес "Українська історична наука на порозі XXI століття". Чернівці, 16–18 травня 2000 р. Доповіді та повідомлення / Українське історичне товариство, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. Відповідальні редактори: Л. Винар, Ю. Макара. – Чернівці: Рута, 2001. – Т. 2. – С.109-114.
5. Жив'юк А.А. запровадження більшовицького режиму на Рівненщині: компартійна номенклатура проти населення області (1944-початок 1950-х рр.). / А.Жив'юк // Історичні студії Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2009. - Вип.2. – С.35-42.
6. Першина Т. Формування управлінських кадрів в Західній Україні в 1944-1948 рр.: регіональні особливості / Т. Першина // Сторінки воєнної історії України. Збірник наук. статей / НАН України. Ін-т історії України. – К., 2009. – Випуск 12. – С.299-312.
7. Гулай В. Кадрова політика радянського режиму в західних областях України (друга половина 40-х – 50-ті роки ХХ століття) / В.Гулай // Вісник Львівського університету. Серія історична. – 2002. – Вип. 37/2. – С. 190–204.
8. Державний архів Львівської області (далі - ДАЛО). – Ф. П-1. – Оп.2. – Спр.32.
9. Державний архів Івано-Франківської області (далі - ДАІФО). – Ф. П-1. – Оп.1. – Спр.171.
10. ДАІФО. – Ф. П-1. – Оп.1. – Спр.387.
11. Державний архів Тернопільської області (далі - ДАТО). – Ф. П-1. – Оп.1. – Спр.148;
12. Вільне життя. – 8 вересня. – 1946. – №177.
13. Центральний державний архів громадських об'єднань України (далі - ЦДАГО України). - Ф. 1. - Оп.75. - Спр.5;
14. Малярчук О. Тоталітаризм проти західноукраїнського села / О.Малярчук. – Івано-Франківськ: МістоНВ, 2008. – 228 с.
15. Державний архів Рівненської області. – Ф. П-400. – Оп. 3. – Спр.58.
16. ДАТО. – Ф. П-1. – Оп.1. – Спр.369.
17. ДАТО. – Ф. П-1. – Оп.1. – Спр.307.

18. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп.45. – Спр.572.
19. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп.46. – Спр.1611.
20. Лисенко О., Першина Т. Відродження державного управління в УРСР (1943-1945 рр) / О.Лисенко, Т.Першина // Нариси державної служби в Україні / [О.Г.Гаркуша, Є.І.Бородін, С.В.Віднянський та ін.; редкол.: С. В. Кульчицький (кер. авт. кол.) та ін.; Голов. упр. держ. служби України; Ін-т історії НАН України. – К.: Ніка-Центр, 2008. – С.335-352.
21. ЦДАГО України. - Ф.1. - Оп.23. - Спр.4575.
22. Терлюк І. Росіяни західних областей України (1944-1946): етносоціальне дослідження / І.Терлюк. – Львів: Центр Європи, 1997. – 175 с.
23. ЦДАГО України. – Ф.1. – Оп.45. – Спр.402.
24. ДАЛО. – Ф.П-3. – Оп.2. – Спр.107.

Starodubets G. M. The Problem of the Fluctuation of the Personnel in the System of the Party-Soviet Management of the Western Regions of Ukraine in 1944 and the First Half of 1946 years.

The problem of the leading party-soviet personnel liquidity/changing on the territory of western regions of Ukraine in 1944 – first half of 1946 years is analyzed. The reasons and the scope of the spreading of this notion in the frame of forming of the management nomenclature organization in this region are described.

Key words: party nomenclature, leading personnel, Western Ukraine, personnel liquidity, soviet power.

Стародубец Г. Н. Проблема текучести кадров в системе партийно-советского управления западных областей Украины в 1944 – первой половине 1946 гг.

Рассматривается проблема текучести/сменяемости руководящих партийно-советских кадров в западных областях Украины в 1944-первой половине 1946 гг. Раскрываются причины и масштабы распространения этого явления в контексте формирования в регионе номенклатурной организации управления.

Ключевые слова: партийная номенклатура, руководящие кадры, Западная Украина, сменяемость кадров, советская власть.

УДК 37.08.001.26(477.53)“19/450.5”

Д. П. Василенко

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО СКЛАДУ В ШКОЛАХ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ В ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ 40-х РОКІВ ХХ СТОЛІТТЯ

Проаналізовано стан кадрового забезпечення в школах Полтавської області в другій половині 40-х років ХХ століття. На основі архівних матеріалів проведено аналіз даних щодо процесу забезпечення навчальних закладів області новими педагогічними працівниками. Вказані основні проблеми, що впливали на коливання показників кадрового складу шкіл Полтавщини.

Ключові слова: народна освіта, школа, Полтавська область, Відділ народної освіти, кадри, вчитель.

Сьогодення української освіти нерозривно пов'язано із шкільною освітою радянського періоду. Її спадщина справила значний вплив на сучасний процес розвитку вітчизняної середньої освіти, але не зважаючи на це, проблематика є не до кінця вивченою та проаналізованою. Розглядаючи реформу української освіти та нові правила щодо забезпечення навчальних закладів учительськими колективами, неможливо не звернутися до повоєнної кадрової політики, що проводилася в школах. Оскільки на сучасному етапі розвитку українська шкільна освіта знаходиться на порозі абсолютно нового етапу свого розвитку, це можна порівняти з процесами, які відбувалися й в радянській школі другої половини 40-х років ХХ століття.

Наукова новизна ґрунтується на нестудійованих питаннях забезпечення та трансформування на сучасний лад колишньої радянської системи освіти. Для прийняття правильних рішень у цьому напрямку необхідно досконально вивчити та проаналізувати систему повоєнної радянської середньої освіти, щоб робити ґрунтовні кроки для розвитку сучасної української середньої освіти.

Об'єкт дослідження – повоєнна відбудова галузі шкільної освіти України в другій половині 40-х років ХХ століття, через призму кадрового забезпечення шкіл педагогічними працівниками, які сприяли б вихованню ідеологічно “грамотного” покоління молоді. Предметом дослідження стало укомплектування педколективами шкіл Полтавської області в другій половині 40-х років ХХ століття.

Метою дослідження є аналіз проблем та перспектив процесу повоєнного забезпечення педагогічними працівниками шкільної освіти Полтавщини в другій половині 40-х років ХХ століття.

Завдання студії ґрунтуються на докладному вивченні методів та механізмів перебігу повоєнного відновлення педагогічного складу освітньої галузі на прикладі Полтавської області в другій половині 40-х роках ХХ століття та в підсумку розкрити їхній зміст.

Основу джерельної бази статті становлять архівні матеріали Державного архіву Полтавської області, деякі з них публікуються вперше.

Певні аспекти досліджуваної тематики можна віднайти у працях таких науковців як Є. Сайдакова [1], П. Шемет [2], Г. Москалик [3], Ю. Пугасей [4], О. Осташко [5], М. Кабатченко [6]. У їхніх працях висвітлюються