

17. Центральний Державний Архів Вищих Органів Влади та Управління (ЦДАВО) України. – Ф. 1824. – Оп. 1. – Спр. 36.
18. ЦДАВО України. – Ф. 1824. – Оп. 1. – Спр. 6.
19. ЦДАВО України. – Ф. 1824. – Оп. 1. – Спр. 57.
20. ЦДАВО України. – Ф. 3172. – Оп. 3. – Спр. 43.
21. Центральний Державний Архів Громадських Об'єднань (ЦДАГО) України. – Ф. 1. – Оп. 18. – Спр. 5.
22. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 18. – Спр. 22.
23. Шкуро А. Записки белого партизана / А. Шкуро // Белое дело. Добровольцы и партизаны. – М.: «Голос», «Сполох», 1996. – С. 75-246.

On the base of the archival documents and memoirs of contemporaries the author investigates the military activity of the Nestor Makchno`s rebellion army against the white troops of general A. Denikin, reconstructs course of the military operations of rebellion army in August – September 1919.

Key words: insurrectional movement, Nestor Makchno, Armed Forces of the South of Russia, Ukrainian People`s Republic.

**УДК 94(477) „1985/1991”**

**Юлія Кузьменко**

### **МЕХАНІЗМИ РЕКРУТУВАННЯ ПАРТІЙНО-РАДЯНСЬКОЇ НОМЕНКЛАТУРИ УРСР У ПЕРІОД ПЕРЕБУДОВИ (1985–1991 РР.)**

Якість політичної еліти у будь-якій державі залежить від принципів і механізмів її утворення. У країнах з потужними демократичними традиціями процедура рекрутування еліти є чітко визначеною, усталеною та відкритою, що забезпечує суспільству відносну стабільність навіть в умовах зміни на постах перших осіб держави. Дещо відмінною є ситуація в посттоталітарних державах, у яких поряд із зародками демократії продовжують діяти старі радянські принципи комплектування владних «кабінетів». Так, сучасний український політикум успадкував від Радянського Союзу цілу низку номенклатурних традицій, які продовжують відігравати значну роль у політичних практиках української еліти. Тому, реалії сьогодення ставлять перед історичною наукою завдання дослідження не лише «носіїв» влади недавнього минулого держави, але й з'ясування особливостей формування та відтворення партійно-радянської номенклатури УРСР, особливо в останні роки її існування.

Метою дослідження є з'ясування каналів та механізмів рекрутування кадрів до партійно-радянської номенклатури Української РСР, а також аналіз ключових політичних подій 1985–1991 рр., під впливом яких відбувалася трансформація не лише цих механізмів, але й самої політичної системи.

Об'єктом дослідження є партійно-радянська номенклатура як найбільш важливий суб'єкт політичної системи УРСР, який стояв біля витоків

формування і розподілу влади в державі та виконував роль її першочергового актора і безпосереднього носія.

Предметом дослідження є процеси трансформації принципів, механізмів та каналів рекрутування кадрів до номенклатурної системи в умовах перебудовчих процесів 1985–1991 рр.

Незважаючи на очевидну актуальність зазначеної проблематики, вона залишається малодослідженою в Україні. Деякі аспекти кадрової політики та номенклатури УРСР у 1985–1991 рр. висвітлюються у працях таких авторів, як О. Бойко, С. Кульчицький, Ю. Шаповал, М. Михальченко, В. Литвин, О. Дацаківська, О. Долженков, та ін. У російській науковій думці проблемі номенклатури та механізмам її рекрутування приділяється значно більша увага і не лише з боку істориків, але й з боку політологів та соціологів. Серед провідних дослідників цієї проблеми варто назвати М. Восленського, Г. Ашина, О. Криштановську, О. Гаман-Голутвіну, І. Дискіна, М. Работяжева, В. Пастухова, М. Шульгу тощо. Окрім наукових досліджень, останнім часом активно публікуються праці осіб, які працювали в ЦК КПУ, що ґрунтуються на власних спогадах про робочі будні апарату (В. Врублевський, Г. Крючков, О. Власенко). Проте найважливіша інформація, що всебічно висвітлює офіційну кадрову політику в УРСР у період перебудови, міститься в архівних матеріалах, які становлять основу пропонованого дослідження.

Рекрутування номенклатури – це процес її формування та поповнення новими членами. Зазвичай виділяється два основних типи рекрутування до керівних ешелонів влади – відкритий, що передбачає проведення конкурсу з метою визначення особи, що обійме посаду, та закритий, за яким відбувається кооптація до влади осіб, які належать до вузького елітарного прошарку, що монополізував політичну владу [15, с. 19]. Очевидно, що номенклатурна система тяжіла до закритого типу рекрутування кадрів, оскільки шлях до вищих посад відкривався лише тим, хто вже належав до номенклатури, але займав більш низькі позиції. Однак, на думку Г. Ашина, щодо номенклатурної системи доцільніше вживати поняття «напівзакрита», оскільки каналом вертикальної мобільності в СРСР була Комуністична партія, що абсорбувала усі активні елементи суспільства [1, с. 89-90]. КПРС була резервуаром, звідки рекрутувалися нові члени номенклатури нижчих рівнів, які згодом ставали «обоймою» для інкорпорації до вищих керівних посад у державі.

Слід зазначити, що для радянського керівництва питання добору кадрів завжди було надзвичайно важливим, оскільки «номенклатурний принцип» (дотримання чіткої ієрархічності в справі призначень на керівні посади) вважався необхідною умовою збереження «номенклатурної системи». Номенклатурність передбачала своєрідну «виборність зверху»: влада рекрутує людину до своїх ієрархій і подальше її життя може протікати лише в ієрархіях, переміщуючись з однієї посади на іншу згідно рішень вищих щаблів номенклатури [9, с. 50]. Особа, яка інкорпорується до

номенклатурних кіл, ставала фактично невідчужуваною номенклатурною системою.

Номенклатурний добір завжди базувався, в першу чергу, на політичній лояльності та політичних якостях працівника. Проте, у 60-ті – 80-ті рр., коли номенклатурний патрон-клієнтелізм досягнув свого апогею, все більш поширеним методом відбору ставала протекція та кланові чи родинні зв'язки, унаслідок чого номенклатура почала відтворюватися на власній основі. Професійні та ділові якості кандидата на номенклатурну посаду враховувалися лише у другу чергу.

До того ж, номенклатурне рекрутування передбачало уникання тих осіб, які могли «обійти», «підсидіти» і просування лише тих, хто виявляв свою відданість. Тобто, як вважає Г. Ашин, фактично практикувався «негативний відбір», що виключав з номенклатурних лав тих, хто «не грав за ustalеними правилами гри». Це розвивало в людині виконавські, а не творчі якості, і неминуче призводило до деградації номенклатури. [1, с. 90-91].

Перебудова в СРСР стала часом спроб оновити закостенілу партійно-радянську номенклатуру, у якій вже атрофувалася здатність ефективно вирішувати якісно нові проблеми. Проте в УРСР з особливою гостротою кадрове питання постало ще задовго до перебудови. Це було зумовлено обранням у 1972 році В.В. Щербицького першим секретарем ЦК Компартії України. Саме після призначення на цю посаду В.В. Щербицький виробив засади кадрової політики в республіці, що будуть відігравати основну роль у процесі добору та розстановки керівних номенклатурних кадрів фактично до січня 1987 р., та здійснив масштабні кадрові перестановки. У перші два роки свого перебування на найвищій в республіці посаді новопризначений перший секретар змінив перших секретарів обкомів партії в 9 областях, з них 6 чоловік були зняті зі своїх постів. За 13 років до початку перебудови на постах перших секретарів обкомів змінилося 35 осіб. З них 17 – висунуті на більшу роботу чи направлені в інші області для зміцнення, у зв'язку з недоліками у роботі зняті чи переміщені на інші посади 7 чоловік, вийшли на пенсію 10. Серед них 2 допустили серйозні недоліки в роботі [5, с. 452]. Такі масштабні кадрові зміни могли бути пов'язані з прагненням підібрати «власну» команду та здійснити «чистки» в партії, що були логічним наслідком усунення П.Ю. Шелеста з посади. Окрім цього, вимоги В.В. Щербицького до керівних кадрів і рівень їхньої відповідальності були справді достатньо високими, що сприяло зростанню масштабів кадрових змін.

За спогадами Ю.Н. Єльченка «система підготовки і висунення працівників діяла чітко ... сам Володимир Васильович простежував просування цілих кадрових груп різних рівнів і галузей. Вибагливо ставився до добору і висунення, зокрема голів виконкомів Рад народних депутатів великих міст, не кажучи про облвиконкоми [8, с. 87].

Усі працівники, які висувалися на посади, що входили до номенклатури ЦК, після бесід у відповідних відділах Центрального Комітету, представлялися секретарям ЦК. Перший секретар приймав усіх секретарів

обкомів, перших секретарів райкомів і міськкомів партії, голів облвиконкомів і деяких інших працівників. За часів П.Ю.Шелеста їх представляв завідувач відповідного відділу. Проте, незабаром, після обрання В.В. Щербицького першим секретарем ЦК, він висунув пропозицію змінити порядок: «Вважаю, краще, якщо я буду приймати кадри сам – тоді людина менш скута, краще розкривається» [12, с. 137]. Функція відділів ЦК, у тому числі й оргвідділу, полягала лише у вивченні кадрів, ділових і особистих якостей працівників, які знаходилися у резерві, підготовці пропозицій. Таким чином, перший секретар ЦК КПУ зосередив вирішення усіх важливих кадрових питань у своїх руках.

В.В. Щербицьким було закладено фундамент низки суперечливих та, подекуди, негативних практик. До них слід віднести, по-перше, суб'єктивістський підхід у рекрутуванні кадрів, що проявився у просуванні по кар'єрній драбині значної кількості вихідців з Дніпропетровської області.

З одного боку, клановий підхід В. Щербицького до формування вищої партійно-радянської номенклатури був абсолютно закономірним, оскільки він сам належав до «дніпропетровської сім'ї» і разом із Л. Брежнєвим стояв біля її витоків. Недарма період «застою» вважають «зоряним часом» дніпропетровців. Народна мудрість 60–80-х рр. ХХ ст. стверджувала: «Не народжуйся щасливим, а народись у Дніпропетровську» [7, с. 11-12]. До того ж, В. Щербицький очевидно знав, що таке політика і влада, і що за її правилами варто дотримуватися жорстких правил виживання. Тому у кожному обласному комітеті партії були земляки першого секретаря ЦК Компартії України – «його люди», на підтримку яких він розраховував за будь-яких обставин. Частина дослідників схильна пояснювати рекордний строк перебування В.В. Щербицького при владі саме «законами» кланової підтримки [3, с. 325].

Об'єктивною підставою формування та функціонування цієї когорти політиків було те, що Дніпропетровськ був одним із найбільших центрів ВПК СРСР і у ньому була одна з найчисленніших та найбільш дисциплінованих партійних організацій. Серед дніпропетровців умовно виділяють три когорти: «москвичі» – Л. Брежнєв, М. Тихонов, І. Архипов, А. Кириленко, В. Чебриков, М. Щолоков, І. Новіков, Г. Цинєв; «кияни» – В. Щербицький, О. Ватченко, В. Шевченко, А. Гіренко, Є. Качаловський, О. Капто; «дніпропетровці» – В. Борисовський, С. Стежко, М. Задоя. Дніпропетровська команда була впливовою і самодостатньою, однак вона переслідувала не лише кланові, але й республіканські цілі: так, Компартія УРСР була єдиною серед компартій республік колишнього Союзу, що мала Політбюро, решта компартій – лише Бюро. У 1990 році сектор, що відав питаннями України в Оргвідділі ЦК КПРС, за розпорядженням Михайла Горбачова провів спеціальне дослідження, яке показало, що 53% кадрового складу української виконавчої влади становлять дніпропетровці [7, с. 12-14].

Проте, з іншого боку, принцип земляцтва у кадровій політиці В.В. Щербицького часто був не виправданий, у результаті – на керівні посади

в УРСР часто потрапляли люди, рівень компетентності яких не завжди відповідав посаді, що обіймалася [12, с. 141].

Клановість формувалася і на нижчих рівнях влади. Так, наприклад, в анонімному листі, в якому повідомлялося «про нібито неправильні дії першого секретаря Чернігівського обкому партії т. Палажченка Л.І.», вказувалося: «...подбор кадров на выдвижение ведётся у нас тяжело, не по деловым и политическим качествам, а по степени личного знакомства и умению угодить т. Палажченко. Если наложить биографию самого Палажченко на биографию его выдвиженцев, можно заметить любопытную деталь: все они имеют пересечения в прошлом - и детства, и комсомольской бурной юности, и Волынского периода. В этом, пожалуй, бы не было особой беды, если бы эти друзья-приятели не уверовали в свою неуязвимость, работали лучше, чем их предшественники, по-партийному относились к делу ... » [20, арк. 43]

Поряд із «земляцьким» принципом підбору кадрів достатньо часто зустрічаються випадки непотизму (кумівства). Власне і у цьому перший секретар Чернігівського обкому партії виявився беззаперечним лідером: «Он не руководствовался решением ЦК КПСС о подборе и расстановке кадров, а подбирали кадры по родственным, приятельским отношениям. Многие достойные руководители были освобождены от занимаемых должностей, вместо них назначены угодные ему работники. Своего кума – Ткаченко П.А. – назначил зав. отделом обкома, сына кума – Ткаченко П.П. – сначала секретарем РК ЛКСМ, потом первым секретарем обкома ЛКСМ, сейчас назначил заместителем председателя облигропрома по перерабатывающей промышленности, несмотря на его некомпетентность. Своего друга детства, Гришко М.В., удостоил должности председателя Черниговского облисполкома» [24, арк. 37].

Кар'єрне зростання особи, яка просувається по «земляцьким» каналам може зовні виглядати як «подарунок» від патрона, однак насправді це лише один бік двосторонньої «джентльменської угоди», оскільки в обмін на посаду патрон очікує від нього професійної компетентності та особистої відданості. О. Криштановська ототожнює компетентність та відданість з найбільш затребуваним «товаром на інсайдерському ринку», здобувши який, патрон поповнює свій політичний капітал. Лояльність та особиста відданість є важливими умовами для реалізації будь-яких політичних дій. Професійна компетентність клієнтів є для патрона не менш важливим фактором, від якого залежить якість виконання поставлених завдань, а відповідно, і авторитет патрона. Проте не завжди компетентність та відданість можуть втілюватися в одній особі, це зумовлює потребу вибору між компетентним і відданим працівником. Тому номенклатура не могла складатися виключно з відданих прихильників, у ній завжди було місце для функціонерів, у лояльності яких патроніві весь час доводилося сумніватися [11, с. 20].

Новоінкорпоровані кадри були зобов'язані засвоїти неписаний звід правил, що існував на відповідному рівні владної ієрархії та регламентував

відносини інсайдерів, дотримуватися особливого номенклатурного «етикету-церемоніалу», щоб «не підвести» свого патрона. Зокрема, О. Власенко у своїх мемуарах, присвячених епосі В. Щербицького, наводить приклад, що красномовно свідчить про наявність номенклатурного етикету: «... работник аппарата, находясь в командировке и пытаюсь показать, какой он осведомленный, а еще более – допущенный в святая святых, начинал что-то «выдавать из внутренней жизни аппарата, особенно по кадровым вопросам. Несчастный, он не знал, что обо всех разговорах в ЦК узнавали раньше, чем он возвращался с командировки. И нередко не знал, что карьера его в ЦК уже закончена. Если «товарищеский ужин» еще прошался, то за несдержанный язык наказание было быстрым и неотвратимым». О. Власенко підтверджує також наявність всеохоплюючої системи контролю за дотриманням цього «етикету», яка реалізовувалася засобами розгалуженої мережі клієнти: «... в областях и районах было много «добровольцев», которые считали своим «долгом» сообщить вышестоящему органу, а больше знакомому товарищу «наверху», «интересные детали» поведения того или иного гостя из Киева» [4, с. 109-110].

Ще одним суттєвим недоліком кадрової політики В.В. Щербицького був віковий застій кадрів, особливо на високих посадах (обкоми, ЦК КПУ) [8, с. 87]. Проте цей недолік є скоріше загальносоюзною тенденцією, ніж республіканською особливістю, оскільки вона обумовлювалася традиційно низькими темпами кар'єрного росту в СРСР, унаслідок чого особа потрапляла на високу посаду у передпенсійному чи пенсійному віці. Це, в свою чергу, породжувало геронтократію. Таким чином, на формування принципів та механізмів рекрутування номенклатури в УРСР, значною мірою, вплинули як загальнорадянські тенденції «епохи застою», так і особистісні якості та інтереси першого секретаря ЦК КПУ.

У березні 1985 р. новим Генеральним секретарем СРСР став молодий, амбітний та сповнений новаторських ідей М.С. Горбачов. Вже сам факт приходу до влади в державі нового лідера означав, що відбудуться певні зміни, і, в першу чергу, в кадровій політиці. На порядок денний у ЦК, обкомах та міськкомах Компартії України було поставлено завдання вироблення нових вимог щодо добору, розстановки, виховання керівних номенклатурних кадрів УРСР та їх стилю і методів, що було реалізовано фактично протягом першого року перебудови.

На XXVII з'їзді Компартії України, який відбувся 6–8 лютого 1986 р. у Києві велика увага була приділена покращенню добору, розстановки і вихованню кадрів. На з'їзді наголошувалось, що треба неухильно проводити лінію, щоб на кожній ділянці працювали люди, які глибоко віддані справі партії і у яких поєднувалися б компетентність та діловитість, спроможність за будь-яких обставин забезпечити виконання поставлених завдань, високі ідейні переконання та суворі вимоги до себе [21, арк. 15-16].

До особистості керівника найчастіше висувалися такі вимоги, як: моральна стійкість та сумлінність, почуття громадського обов'язку,

строгість, самокритичність в оцінці своєї роботи і особистої поведінки, спроможність мужньо сприймати критику і правильно на неї реагувати, колективізм і непримиренність до порушників партійної моралі, вміння враховувати людський фактор, враховуючи навіть тонкощі тону у спілкуванні з людьми [6, арк. 36-37].

Важливу роль у справі напрацювання нових критеріїв кадрового відбору відіграв XXVII з'їзд КПРС (25 лютого – 6 березня 1986 р.). Його рішеннями на загальнорадянському рівні були визначені пріоритетні ділові якості керівних кадрів: почуття нового, ініціативність, оригінальність мислення, відповідальність та підприємливість. [13, с. 83] Варто зазначити, що ці якості будуть залишатися визначальними при рекрутуванні кадрів протягом усього періоду перебудови.

Однак часті зміни влади на всесоюзному та республіканському рівнях виробили у номенклатури УРСР своєрідний «імунітет» до новаторських починань вищого керівництва держави. Своєрідна вичікувальна позиція згодом набула знакової для номенклатури періоду перебудови ознаки – пристосуванства, що, з одного боку, було необхідною характеристикою як для керівника, так і для пересічного функціонера, оскільки ієрархія влади, жорсткий внутрішньопартійний «моральний кодекс» та необхідність постійної взаємодії з партійним та будь-яким іншим колективом змушували постійно підлаштовуватися, а можливо, і долати власні принципи та переконання. З іншого боку, це породжувало «роздвоєння реальності» номенклатурника на формальну, яка відображалася у звітній документації, офіційних промовах та виступах, та неформальну, що найчастіше характеризувалася вмільм імітуванням того виду активності, який хоче бачити вище керівництво. Як наслідок – будь-які реформаторські починання, що спускалися з центру, пробуксовувалися на місцях. Підтвердження цього знаходимо в одній з довідок, де про організаторську та організаційно-масову роботу місцевих Рад народних депутатів вказувалося: «Дехто підлаштовується під нові віяння, слова «перебудова», «прискорення», «людський фактор», нічого не змінюючи у практиці організаційної роботи, некритично підходить до оцінки кінцевих результатів своєї діяльності, не відчуваючи вимог часу» [17, арк. 57] Отже, модернізаційна пасивність партійно-радянської номенклатури була цілком закономірним явищем.

На основі аналізу персональних характеристик кандидатів на ту чи іншу посаду можна зробити висновок, що при рекрутуванні кадрів спостерігалася зорієнтованість на організаційно-адміністративні здібності, а не на професійно-компетентнісні характеристики [18, арк.11, 14, 88, 111, 127, 147, 152, 182, 189, 193, 197, 201, 211, 243; 19, арк.14, 16, 18, 20]. Коріння цієї проблеми криється, найімовірніше, у багатоступеневому характері управлінської системи і номенклатурному принципі використання її кадрів, адже у міру просування по кар'єрній драбині номенклатурник зіштовхувався з розмаїттям суспільних відносин, що були відсутні на попередніх нижчих

рівнях його кар'єри. Цей недолік доводилось компенсувати організаційними здібностями, комунікабельністю тощо.

Отже, початковий етап перебудови в УРСР не вніс суттєвих змін до механізмів рекрутування номенклатури, адже в республіці продовжували діяти принципи кадрової політики, що були вироблені В. Щербицьким ще у 70-х рр.

1987 р. став рубіжним для партійно-радянської номенклатури УРСР та всієї номенклатурної системи Радянського Союзу, адже 27–28 січня відбувся Пленум ЦК КПРС, що увійшов в історію як «доленосний». Підґрунтям для кардинальних змін стала доповідь М. Горбачова «Про перебудову і кадрову політику партії», у якій серед багатьох напрямків демократизації суспільства і партії були вказані й такі, що докорінним чином змінювали механізм рекрутування керівних та управлінських кадрів, а саме: висунування на керівні посади безпартійних (це розширювало канали рекрутування та підривало монополію Компартії на обіймання ключових посад) та проведення виборів до Рад на альтернативній основі (що хоча і не означало цілковитої ліквідації «номенклатурного принципу», але дало небезпідставний привід для хвилювання номенклатури, яка не звикла боротися за крісла в умовах відкритої конкурентної боротьби) [14].

Січневий Пленум ЦК КПРС ознаменував для української номенклатури не лише продовження кадрових змін, але й суттєве оновлення основ кадрової політики і найголовніше – заміну традиційного механізму кооптації на рекрутування кадрів шляхом альтернативних виборів.

Та рішучість, з якою М. Горбачов почав наступ на партійно-радянську номенклатуру, звичайно не могла залишитися непоміченою В. Щербицьким. Імовірно, саме січневий Пленум виявився рубіжним для першого секретаря ЦК КПУ: очевидним став кардинальний та непримиренський характер намірів Генсека щодо керівних і управлінських кадрів СРСР, що змусило В. Щербицького впроваджувати горбачовські принципи у кадровій політиці не просто *de jure* (як це було до 1987 р.), але й *de facto*. Тому на березневому Пленумі ЦК КПУ він доволі критично оцінив існуючий стан речей у кадровій роботі, що відповідало загальному тону січневого Пленуму ЦК КПРС.

У статті В. Щербицького «Кадри в умовах перебудови: досвід, проблеми» від 15 грудня 1987 р., яка була підготовлена ним на прохання редакції журналу «Вопросы истории КПСС», він визначив основні важливі принципи добору номенклатурних кадрів в УРСР. Зокрема, до аутсайдерів, які прагнули стати інсайдерами номенклатурної системи, В. Щербицьким висувалися такі вимоги: по-новому мислити і діяти, сміливо ламати стереотипи, долати інертність та рутину; володіти творчим, ініціативним ставленням до справи, мати нове економічне мислення, самостійність та відповідальність, соціалістичну підприємливість, здатність бачити політичні сенси будь-якого, у тому числі господарського питання, передбачати не лише виробничо-економічні, але і соціальні, моральні наслідки рішень, які приймаються; розширення демократизму та гласності у кадровій роботі,



виборності керівників усіх рівнів, що, у свою чергу, мало б дозволити враховувати громадську думку, сприяло б відповідальності комуністів, посилювало довіру до кадрів, які були висунуті за їх участі. При цьому, В. Щербицький наголошував, що відкритість та гласність повинні пронизувати усі етапи та складові кадрової роботи: пошук, висунення, професійну підготовку, розстановку, підтримку і при необхідності заміну кадрів. У ході демократизації кадрової політики важливе місце він відводив обранню до керівних органів та висуванню передових робочих та селян, що відповідало класовому характеру кадрової політики, а також безпартійних, жінок та представників усіх національностей та народностей, що проживають на території України (це, на думку В. Щербицького, є свідомством слідування у роботі з кадрами ленінської національної політики, яка є запорукою попередження таких негативних явищ, як земляцький підхід і протекціонізм) [22, арк.116-137].

У реаліях з 1987 р. в УРСР починаються своєрідні кадрові «чистки». Один за одним залишають свої посади перші секретарі Дніпропетровського, Ворошиловградського, Львівського обкомів партії. На липневому /1987 р./ Пленумі ЦК КПУ відправлено на пенсію члена Політбюро ЦК КПУ, Голову Ради міністрів України О. Ляшка, кандидата у члени Політбюро, голову КДБ України С. Муху [2, с. 53].

Згідно статистичних даних, що наведені у статті другого секретаря ЦК КПУ О. Титаренка «Йти на чолі перебудови» для журналу «Партийная жизнь», за період після квітневого (1985 р.) Пленуму ЦК КПРС у республіці замінено майже третина секретарів обкомів, більше 38% секретарів міськкомів та райкомів партії, четверта частина міністрів та голів держкомітетів, п'ята – голів облвиконкомів, 28% їх заступників. Крім того, другий секретар ЦК КПУ зауважував у своїй статті: «Ми і в майбутньому будемо рішуче позбавлятися від тих, хто не приймає вимог перебудови» [23, арк. 159 - 160]

Важливими віхами на шляху трансформації механізмів рекрутування партійно-радянської номенклатури керівних кадрів стали ХІХ партконференція (1988 р.), на якій у повний голос прозвучали пропозиції щодо політичної реформи та прийняті рішення про розмежування функцій партії і держави, про зміну структури і складу партійного апарату, про відмову від номенклатурного принципу підбору кадрів і заміну його альтернативними виборами та інші, а також липневий (1988 р.) Пленум ЦК КПРС, що прийняв рішення про перебудову партійного апарату (було ліквідовано більшість господарських та галузевих відділів, скорочувалась кількість відповідальних працівників) [10, с. 54].

Незабаром було прийнято нові виборчі закони та розпочато підготовку до виборів народних депутатів СРСР та УРСР. У суспільстві вперше за багато десятиліть почалася відкрита політична боротьба. Розпочався новий етап у житті партійно-радянської номенклатури УРСР, що вимагав від неї конкурентної боротьби за владу з новоутвореними демократичними силами.

Таким чином, у 1988 р. було остаточно підірвано основу існування номенклатурної системи – номенклатурний принцип рекрутування кадрів, який протягом багатьох десятиліть слугував запорукою збереження монополії на владу і тотального контролю за усіма сферами життя в державі. Консервативна номенклатура сприймала альтернативні вибори як апофеоз «зрадництва» Горбачова, оскільки за їх результатами значну частину впливових керівників не включено до складу «партійної сотки», що змушувало їх балотуватися від територіальних округів.

До того ж, введення альтернативних виборів як способу заміни консервативної частини номенклатури зумовило появу нових «правил гри», оскільки їх ігнорування неминуче вело до втрати своєї влади та соціального становища. Далеко не всі номенклатурники були здатні вести передвиборчу агітацію на рівні з представниками демократичних сил. Таких були одиниці, які, скоріше за все, являли собою виключення з правила. І. Салій (на той час перший секретар Подільського райкому Компартії України, який насмілився «випробувати себе в боротьбі за мандат народного депутата СРСР як самовисуванець») у своїй книзі «Крах партійного колосу» пригадує: «Команда райкомівців, менше десяти осіб, яку мені вдалося скомплектувати, прагнула показати приклад нової агітаційної роботи, тобто хотіла вести її так, як демократичні сили, зокрема Рух... На зустрічі з виборцями почав ходити у джинсах, без краватки, зустрічався з людьми переважно не в актових залах, сидячи в президії, а безпосередньо на автобусних зупинках чи, скажімо, біля торгових центрів. Не боявся виступати на мітингах, вступати в гостру полеміку» [16, с. 48].

Проте, в порівнянні з Москвою, де усі реформаційні процеси перебудови проходили з великою інтенсивністю, Україна залишалася «заповідником застою». Такий стан речей пов'язувався, в першу чергу, з ім'ям першого секретаря ЦК КПУ В. Щербицького. 28 вересня 1989 р. в Києві відбувся Пленум ЦК КПУ, який проходив за участю М. Горбачова. На Пленумі В. Щербицького було звільнено від обов'язків першого секретаря і члена Політбюро ЦК КПУ «у зв'язку з виходом на пенсію». Новим першим секретарем було обрано В. Івашка.

У серпні 1990 р. відбулося формальне скасування номенклатури посад ЦК КПРС, за яким зберігалось право затверджувати лише партійних працівників, а також керівників друкованих органів, наукових установ і навчальних закладів, що були підвідомчими ЦК КПРС [15, с. 29].

Таким чином, протягом 1985–1991 рр. механізми рекрутування керівних та управлінських кадрів УРСР зазнали значної трансформації, що відбулася унаслідок здійснення політичної реформи в Радянському Союзі, яка поставила край домінуванню номенклатурного принципу добору кадрів, що тривалий час був запорукою збереження закритості, а отже, і стабільності номенклатурної системи. Січневий (1987 р.) Пленум ЦК КПРС та XIX партконференція (1988 р.) поклали початок формуванню демократичного, відкритого типу рекрутування шляхом альтернативних виборів. Звичайно, це

не призвело до того, що десятилітні номенклатурні традиції, як і сама номенклатурна система, безслідно зникли. Але, на жаль, у пострадянських державах політичні еліти запозичили не найкращі моменти з номенклатурного досвіду (наприклад, поєднання вертикальної та горизонтальної мобільності в кар'єрах номенклатурних кадрів), а навпаки, найбільш негативні практики, що підкреслювали її недемократичність та низьку ефективність, зокрема патрон-клієнтелізм, протекціонізм, клановість та непотизм.

1. Ашин Г.К. Формы рекрутирования политических элит. // *Общественные науки и современность*. – 1998. – №3.
2. Бойко О.Д. Україна в 1985–1991 рр. Основні тенденції суспільно-політичного розвитку. – К., 2002.
3. Варгатюк П.Л., Василенко В.К., Гордієнко Л.М. Сторінки історії Компартії України: запитання і відповіді. – К.: Либідь, 1990
4. Власенко А.К. В.В. Щербицький и его время. – Х.: Фолио, 2009.
5. Врублевський В. Володимир Щербицький: правда і вигадки. // *Володимир Щербицький: спогади сучасників / За ред. В.Ф. Возіанова, В.К. Врублевського, Ю.Н. Єльченка, Б.В. Іваненка*. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003.
6. Державний архів Дніпропетровської області, ф. 19, оп. 88, спр. 104.
7. Дніпропетровська сім'я – 2: Довідник / Укладачі: С. Конончук, В. Піховшек. – 2-е вид., – К.: «Агентство «Україна», 1997.
8. Єльченко Ю. Слово про В.В. // *Володимир Щербицький: спогади сучасників / За ред. В.Ф. Возіанова, В.К. Врублевського, Ю.Н. Єльченка, Б.В. Іваненка*. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003.
9. Китаев С.В. Номенклатура как субъект социально-политической трансформации современной России: диссертация...канд. политических наук: 23.00.02. – Волгоград, 2007.
10. Крыштановская О. Трансформация старой номенклатуры в новую российскую элиту // *Общественные науки и современность*. – 1995. – №1.
11. Крыштановская О.В. Современные концепции политической элиты и российская практика // *Мир России*. – 2004. – №4.
12. Крючков Г.К. Трудные уроки: Раздумья бывшего партийного работника. – Харьков: Фолио, 2009.
13. Материалы XXVII съезда КПСС. – М.: Политиздат, 1986.
14. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 27-28 января 1987 года. М., 1987 // <http://soveticus5.narod.ru/88/od1987.htm>
15. Работяжев Н.В. Механизмы рекрутирования и воспроизводства политической элиты в посткоммунистической России // *Проблемы политической трансформации и модернизации России / Под ред. А.Ю.Мельвиля*. – М.: Московский общественный научный фонд, 2001.
16. Салій І.М. Крах партійного колоса. Факти, роздуми, застереження. – К.: Вирій, 2007.
17. Центральний державний архів вищих органів влади та управління України, ф. 2, оп. 15, спр. 102.
18. Центральний державний архів громадських об'єднань України (далі – ЦДАГО України), ф. 1, оп. 32, спр. 2642.
19. ЦДАГО України, ф. 1, оп. 32, спр. 2643.
20. ЦДАГО України, ф. 1, оп. 25, спр. 2913.
21. ЦДАГО України, ф. 1, оп. 25, спр. 2959.
22. ЦДАГО України, ф. 1, оп. 25, спр. 3272.

23. ЦДАГО України, ф. 1, оп. 25, спр. 3274.

24. ЦДАГО України, ф. 1, оп. 25, спр. 3426.

The article looks at the mechanisms of recruitment and sustainability of the Soviet Ukraine party nomenclature in Perestroika period (1985-1991). Special attention is paid to the recruitment policy of V.V. Shcherbytsky, and the problem of personnel selection in particular. On the basis of the statistical data analysis of the governing and management body, the documents of the internal party use, and some narrative resources the author aims at finding all the sources of nomenclature emergence as well as following the stages of transformation in the recruitment mechanisms of the republic governing members.

Key words: recruitment policy, nomenclature, open and closed recruitment, cooptation, patron-clientism, clan, alternative elections.

**УДК: 94 (477). 37.018. «19»**

**Ірина Савченко**

### **ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ В УМОВАХ НЕВЕЛИКИХ МІСТ В 20-х – НА ПОЧ. 30-х рр. ХХ ст. (ДО ІСТОРІЇ МІСЬКОЇ ПОВСЯКДЕННОСТІ)**

«Історія повсякденності» як окремий методологічний напрямок в історичній науці була започаткована французькими істориками школи «Анналів». У роботах М. Блока, Ф. Броделя було звернуто увагу саме на людинознавчу, народознавчу концепцію історії, розкрито складові повсякденного життя людей [2, 3]. В Україні проблеми історії повсякденності набувають актуальності вже в 90-х роках минулого століття. На необхідності здійснення комплексних досліджень з народознавчої історії акцентував увагу В. Сарбей [14]. Проблеми історії повсякденності привертають увагу Н. Яковенко, О. Удада [15, 16]. Зокрема, О. Удад наголошує на актуалізації проблем людинознавчої історії у зв'язку з її методологічною, гносеологічною та праксеологічною значущістю. Питання саме історії міської повсякденності на прикладі міст Криму було розглянуто в роботах Д. Аверіної-Лугової [1].

Джерельна база дослідження сформована усними біографічними наративами, зібраними в ході експедицій, ініційованих Запорізьким науковим товариством ім. Я. Новицького. Актуальність використання усної історії для дослідження повсякденності визначається особливостями інформаційного потенціалу даних джерел, які дають можливість розкрити психологізм щоденного життя, розкрити історичні явища, події, факти не як самодостатні, а відображення подій, фактів у свідомості людей.