

УДК 94(470+571):331.108"1921/1929"

РОЛЬ ВИСУВАНСТВА В КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ КЕРІВНИЦТВА СРСР В 1920-ті рр. ХХ ст.

Проаналізовано вплив кампанії висуванства на кадрові зміни підприємств і державних установ Радянського Союзу періоду нової економічної політики. Розглянуто причини запровадження кампанії, її розвиток, завершення і вплив на становище працівників та установ. Окрему увагу приділено соціально-політичній характеристиці висуванців.

***Ключові слова:** СРСР, нова економічна політика, кадрова політика висуванство.*

Залучення в державний апарат управління селян і робітників – висування – було популярне в Радянському Союзі в 1920-ті рр. Для багатьох людей це давало можливість істотно змінити свій соціальний статус, піднятися по кар'єрних сходах, отримати владні повноваження. Висування було одним із гасел кадрової політики більшовиків – в державі диктатури пролетаріату повинні керувати робітники і селяни. У цьому бачили гарантію якісного управління, подолання бюрократизації апарату і встановлення міцної пролетарської влади. Теоретичне обґрунтування та основні напрямки виконання, політика висуванства отримала в 1920-ті рр. Висуванство уявлялося як сукупність заходів з боку партійних, профспілкових і господарських органів, спрямованих не тільки на виявлення найбільш політично розвинених і технічно підготовлених представників робітничого класу і селянства, але і їх підготовку до майбутньої роботи в апараті установ.

Політика висуванства в сучасній історичній науці сприймається неоднозначно. На думку ряду авторів, висуванство оцінюється як один із шляхів формування радянської бюрократії та створення номенклатури, так як

монопольний контроль з вибору висуванців належав партії [20, с. 128]. Інші бачать за цією практикою політику пролетаризації і комунізації кадрів, через те, що основними критеріями кар'єрного зросту були приналежність до партії та відповідне соціальне положення [12, с. 158.].

Аналіз політики висуванства дозволив виділити кілька її етапів. Під час революції та громадянської війни висуванство носило в значній мірі стихійний характер. Тільки з початку 1920-х рр. цей процес набув цілеспрямованості і систематичності.

На першому етапі (1921 р. – кінець 1925 р.) відбувалося становлення висуванства як складової частини партійно-державної кадрової політики. У цей час були випробувані різні форми і методи висунення, визначилися його основні організатори й провідники, якими стали Центральний комітет Всесоюзної комуністичної партії (більшовиків) і місцеві партійні комітети. Були виявлені певні сфери управління і рівні управлінських апаратів, в яких висуванці могли самостійно працювати, не маючи спеціальної освіти.

Другий етап (кінець 1925 р. – 1930 р.) став часом найбільшого розвитку висуванства. В ці роки наявність висуванців в управлінському апараті, а також їх розміщення всередині нього компактними групами, свого роду командами дозволило владі встановити над ним політичний контроль.

Формування механізму висування стало результатом діяльності, головним чином, ЦК ВКП (б) і місцевих партійних організацій. Безпосереднє керівництво висуненням на місцях – на підприємствах, в установах, у сільській місцевості – покладалося на бюро партійних осередків. Зосередження організаційно-практичної діяльності по висуненню робітників і селян в партійні структури посилювало їх соціально-політичну значимість. Це свідчило про намір влади мати на відповідальних посадах людей, які її цілком підтримували.

Схема виділення нових управлінців була досить проста: кожен партійний осередок складає список і передає в райком партії, а той, в свою чергу, до повітового комітету, де і розглядаються кандидати. При цьому

виділяти та враховувати робітників слід «приймаючи до уваги їх партійний, радянський та професійний стаж» [19, л. 38].

Основна частина роботи з підбору кандидатур покладалася на низові партійні осередки. Для її виконання потрібні були осередки ВКП (б) зі стійкою позицією та авторитетом серед населення, особливо в сільській місцевості. Висуванство селян – бідняків, середняків і наймитів вимагало організації, згуртування цих прошарків, тобто створення селянського активу. Місцеві органи влади приступили до роботи з селянством фактично в кінці 1925 – початку 1926 рр. Так, в циркулярі земельного управління Радянського Союзу від 9 січня 1926 р. «Про посилення роботи щодо висунення на земельну роботу селян від «сохи» та про хід висунення таких» [8, с. 861-865] вказувалося, що, висуваючи селян, необхідно ставити їх на роботу в такі частини апарату, робота яких найбільш цікавить широкі селянські маси – відділи землеустрою та лісовий. Метою висунення є підготовка нових управлінців із сектору відповідальних земельних працівників. Призначення висуванців на спеціально створювані для них посади є небажаним явищем [7, с.164-167]. У зв'язку з цим для нових співробітників звільнялися місця в управлінських структурах держави. У «Доповіді-звіті ГКК-РСІ для з'їздів рад» Одеського окружного виконкому за період травень 1924 – квітень 1925 рр. повідомлялося: «домагаючись належної постановки свого інспекційного апарату і провівши перевірку співробітників, комісія КК-РСІ не могла не звернути уваги на актуальну задачу перевірки та підбору нових кадрів працівників для всіх держустанов і госпрганів. У цих цілях були повсюдно організовані комісії з чищення, які провели величезну роботу з перевірки особового складу радянських установ. Одеська Губкомісія перевірила, більш ніж у 250 установах понад 26 тис. співробітників, з яких остаточно зняла 13 %. Найбільший відсоток знятих відноситься до елементів «чужий Радвладі» і «антирадянський» (57%), друге місце займають особи, які надійшли за протекцією (19,5%) і третє місце – «матеріально забезпечені» (19,2%)». [4, л. 102-103]. Тобто під час чищення офіційно не звільняли

співробітників за професійну непридатність. Однак, треба зазначити, що по загальним відомостям комісії по перевірці особистого складу державного апарату в 1924 р. по Україні, Одеський регіон має найбільший відсоток усунутих. Також найбільший відсоток усунутих мали губернії: Єкатеринославська (12,6 %), Донецька (11 %), Полтавська (10,1 %). Найменше – Київська (7,3 %), Центральні установи м. Харков (6,2 %) і Волинська (4 %). Середній показник по Україні – 11 % [16, л. 73].

Найбільшого розмаху висуванство набуло в регіонах. Висуванці зіграли роль у формуванні та зміцненні впливу центру на місцеві органи влади і управління. Підсумки висування працівників у центральні установи та організації в 1920-ті рр. показали, що відповідальність, яка лягла на нових управлінців, для багатьох була занадто велика. Так на засіданні Політбюро ЦК КП(б)У з кадрових питань від 17.09.1926 р., секретар ЦК КП(б)У В.В. Затонський, представив доповідь про «Вивчення досвіду висунення низових працівників (робітників і селян) в ВЦВК», в якому йшлося про те, що: «показники 60% членів ВЦВК в своїй роботі і поведінці є незадовільними, 30% - прямо дискредитували Радянську владу». У зв'язку з цим на засіданні прийняли рішення: 1) окружкам більш ретельно ставиться до вибору висуванців; 2) вести систематичну роботу з новими управлінцями; 3) зобов'язати приїздити членів ВЦВК до низових працівників не менше одного разу на два місяці з метою ознайомлення з новими законами і постачання літературою». [1, л. 59]. Однак, як видно, кардинальних заходів відносно до висуванців, які отримали підвищення, у зв'язку з приналежністю до комуністичної партії, не застосовувалося.

У той же час, були і такі, які самі розуміли свою професійну невідповідність з новою, більш високою посадою. Так член КП(б)У І. Сорін в липні 1921 р. подав заяву, в якій вказував: «вважаю себе недостатньо підготовленим до того, щоб бути членом колегії Уповнаркомзовнішторгу і прошу звільнити мене від цієї роботи. Прошу направити мене на іншу, якщо можна, на газетну (на якій я раніше був) або на продовольчу, куди партія

зараз спрямовує свої сили». [13, л. 38]. Для селян-висуванців, які не мають засобів до існування і які втратили в минулому своє господарство, отримана посада давала можливість отримати надбавку до заробітної платні. У той же час сільські висуванці, міцно пов'язані зі своїм господарством, прагнули піти назад. Деяких не влаштовувала різниця в оплаті праці. Як підрахував один комуніст: «Якщо вести партійну роботу 8 годин на тиждень, а 32 години в місяць з відвідуванням партійних зібрань, то в селянство це дає втрату 9 рублів» [14, л. 43]. При цьому деякі висуванці йшли на попередню роботу, щоб мати можливість працювати в своєму господарстві (Лихвинський повіт Калузької губернії) [11, л. 14]. Знижувало зацікавленість селян в політиці висуванства і те, що була відсутня чітка система матеріального стимулювання. У деяких місцевостях практикувалося «безкоштовне висуванство», як підготовка до заняття більш відповідальних посад.

У той же час, невеликі відповідальні посади в провінційних установах виявлялися для них цілком посильними. Так за даними Одеського виконавчого комітету по 10 районним округам в період 1925-1927 рр. висуванці займали такі посади: інспектор радбезу, голова РВК, народний суддя, завідувач місцевого господарства та інші. Відгуки про їх роботу були в основному добре і задовільно. [15, л. 22].

З висуненням значної кількості робітників і селян в управлінський апарат особливо гостро постало питання про їх спеціальну підготовку. На рубежі 1920-1930-х рр. завершилося формування системи підготовки кадрів. Спочатку її створення стримувалося існуванням певних уявлень про роль, завдання і потенційних можливостях нових співробітників в управлінському апараті. Вважалося, що робітники і селяни були носіями специфічної пролетарської психології. Їм спочатку приписувалися такі якості, як чесність, порядність, наявність здорового глузду, класової свідомості та політичної інтуїції, які допоможуть розібратися у всіх тонкощах управління [9, с. 7].

Форми професійної підготовки висуванців були різні. Їх закріплювали за керівниками і кваліфікованими співробітниками установ. Створювалася

мережа курсової підготовки. Висуванці залучалися на вечірні та недільні робочі університети та в інші навчальні заклади, які входили в мережу партійної освіти і вечірньої робочої освіти. Для них організовувалися консультації, цикли лекцій при відповідних навчальних закладах.

Однією з форм навчання висуванців-господарників були курси червоних директорів і промислові академії. Поширювалася також практика направлення їх до вузів з очною формою навчання. [21, с. 44-48].

Однак, освітній рівень більшості висуванців був дуже низьким. У Смоленської губернії і Західній частині Радянського Союзу в 1920-ті рр. близько 90% висуванців мали тільки нижчу освіту [10, с. 77]. Найбільша кількість нових кадрів з нижчою освітою працювало в низових ланках управлінського апарату. Таке становище не викликало у влади серйозних побоювань, оскільки цінною якістю нових управлінців ставав не рівень їх загальноосвітньої чи професійної підготовки, а політична благонадійність.

Важлива політична характеристика висуванців - їх приналежність до правлячої комуністичної партії. Це збільшувало шанси багатьох працівників на отримання відповідальних посад. Чисельність членів і кандидатів у члени ВКП(б) у 1920-1930-ті рр. постійно зростала. До кінця 1920-х рр. вона досягла 80% [17, с. 171].

Висування не по діловим якостям, а по партійності викликало глухе роздратування населення. Як писала Є. П. Семеніхіна з села Нижня Катровка, Рождественухавського району, Воронцовського округу 15 жовтня 1928 р., «... інший партієць, таку нісенітницю каже, що соромно слухати, та й у справі нічого не розуміє, а його слухають і авторитет, кажуть: він сказав. На службу завжди і всюди їх приймають, скрізь їм шану і повагу. І служба, і курси для них готові... Не подобається селянину такий розподіл і перевага партійцям» [2, с. 215].

Кількість безпартійних працівників, значну частину яких становили селяни, була невелика і з кожним роком скорочувалася. Наприклад, якщо на початку 1920-х рр. кількість безпартійних в установах Білорусії дорівнювало

42 %, то на етапі згорання непу – 11-13% [18, л. 48]. Збільшення чисельності партійних висуванців у порівнянні з безпартійними було характерно для всіх ланок управлінського апарату.

Аналіз вікового складу висуванців вказує, що найчисленнішу групу становили працівники 25-35 років – близько 60%. Вік майже 25% висуванців не перевищував 25 років [3, л. 6]. Багато нових управлінців не мали необхідного господарського, політичного і життєвого досвіду керівної роботи. Але саме на них – молодих, активних, сприйнятливих до нових ідей – робила ставку радянська влада.

У 1920-ті рр., займаючи різні посади в управлінських апаратах усіх рівнів, вони брали участь у формуванні системи радянських органів влади і управління в провінції, здійснювали контроль за діяльністю фахівців, працювали в установах усіх рівнів радянської влади, організовували численні політичні кампанії. Значна роль висуванців в оновленні складу керівних кадрів в Смоленській губернії після розгрому в 1928 р. так званого «смоленського нариву» [6, с. 98]. На рубіжі 1920-1930-х рр. вони брали участь у партійній чистці та оновленні державного апарату, активно підтримували звільнення значної кількості дореволюційних фахівців та інших соціально-чужих радянській владі працівників.

Влада оцінювала успіхи нових управлінців, просуваючи їх по щаблях службової драбини і призначаючи на більш відповідальні посади. Отримання керівних посад змінювало соціальний статус висуванців. Після висунення вони переходили в розряд радянських службовців і включалися до складу кадрів партійно-державного апарату і господарських органів. Більшість з них приймали ті правила і норми поведінки, які склалися всередині управлінського апарату. Це справляло значний вплив на формування стилю і методів роботи нових управлінців.

Деякі з висуванці виявилися талановитими організаторами, як, наприклад, призначені в 1926 р. директори АМО І. А. Лихачов, ленінградського заводу «Червоний путиловець» В. Ф. Грачов. З жовтня

1922 р. по лютий 1923 р. газета «Правда» проводила «Конкурс червоних директорів». На її сторінках наводилися відомості про біографії та діяльності 132 директорів підприємств різних галузей промисловості. Більшість з них робітники. Журі конкурсу відзначило 12 директорів як «кращих з кращих». Серед них були С. І. Степанов, в минулому токар, що став директором Тульського патронного заводу в 1919 р.; директор Яхромської бумагопрядильної ткацької фабрики з 1920 р. І. А. Клятих, в минулому робочий, що мав тільки початкову освіту; директор Сормовського заводу Н. Д. Данилов, за професією токар, закінчив 3 класу Сормовського училища; призначений в 1920 р. директором Ташинського заводу Г. Я. Гордєєв з двома класами освіти. Про цих та ряд інших колишніх робітників, які очолювали підприємства в роки Громадянської війни, «Правда» писала як про хороших організаторів, що виправдали себе на посту керівників заводів і фабрик та в повоєнних умовах. [5, с. 20-22].

В рамках сформованої системи влади становище управлінських кадрів відрізнялося високою мобільністю. Разом з тим, повсякденна діяльність висуванців, спрямована не тільки на реалізацію партійно-державної політики, а й на зміцнення власного становища, створювала сприятливі умови для функціонування радянської державної системи.

Висуванство в 1920-ті рр. було важливим способом формування кадрів регіональних та місцевих управлінських апаратів за рахунок залучення до влади та управління робітничого і селянського прошарку населення країни. Ставши частиною системи підбору і підготовки кадрів радянських управлінців, ця соціально-політична кампанія радянської влади дозволила в зазначений час вирішити проблему заповнення керівних посад працівниками, не тільки здатними здійснювати управління, а й розділяти більшовицькі ідеї про побудову комуністичного суспільства.

Основними соціально-політичними характеристиками нових управлінців були робітничо-селянське походження, приналежність до комуністичної партії та активна участь у партійній, профспілковій і громадській діяльності.

Професійно-управлінській досвід таких працівників зазвичай був мінімальний. Але політичне і соціальне значення висуванства повною мірою компенсувало недостатню компетентність нових управлінців. З одного боку, це підвищувало кадрову мобільність населення і, з другого боку, зміцнювало владні структури, так як перевагу віддавали партійним членам та кандидатам.

Досвід радянського керівництва в організації масового висування робітників і селян на керівну і відповідальну роботу в партійно-державній і господарській апарати має істотне значення для всебічного вивчення функціонування цієї системи.

Інститут висуванства сприяв чисельному зростанню і зміцненню радянського бюрократичного апарату. Одночасно воно також виконувало роль потужної пропагандистської кампанії, яка дозволила тимчасово зняти напругу у відносинах влади і суспільства. Але недостатній рівень освіти нових радянських управлінців, неадекватна шкала оцінок (походження, партійність), слабкий поділ праці і недостатня диференціація соціальних ролей робили радянську модель організації управління вельми вразливою.

I. V. Dubchac

THE ROLE OF VISWANTHO IN THE PERSONNEL POLICY MANUAL OF THE USSR IN 1920-S OF XX CENTURY

The effect of the campaign viswantho on the changes in personnel of enterprises and public institutions of the Soviet Union period of the new economic policy. The reasons for the introduction of the campaign, its development, completion and impact on employees and institutions. Special attention is paid to socio-political characteristics of the nominees.

Keywords: *USSR, the new economic policy, personnel policy, visyantho.*

РОЛЬ ВЫДВИЖЕНИЯ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ РУКОВОДСТВА СССР В 1920-Е ГГ. XX В.

Проанализировано влияние кампании выдвижения на кадровые изменения предприятий и государственных учреждений Советского Союза периода новой экономической политики. Рассмотрены причины введения кампании, ее развитие, завершение и влияние на положение работников и учреждений. Отдельное внимание уделено социально-политической характеристике выдвиженцев.

Ключевые слова: СССР, новая экономическая политика, кадровая политика, выдвижение.

Список використаної літератури та джерел

1. Выписки из протоколов заседаний Политбюро ЦК КП(б)У по кадровым вопросам 8 января – 23 декабря 1926 г. [Текст] // ЦДАГО України, Ф.1 ЦК КП(б)У. Опись № 20, Ч. 2. Дело № 2204. – 180 л.
2. Голос народа. Письма и отклики рядовых советских граждан о событиях 1918-1932 гг. [Текст] сб. док. и материалов / Отв. ред.: А. К. Соколов; сост.: С. В. Журавлев и др. – М.: РОССПЭН, 1997. – 326 с.
3. Диаграмма о составе и состоянии кадров, их распределении по отдельным отраслям народного хозяйства за 1927 г. [Текст] // ЦДАГО України, Ф.1 ЦК КП(б)У. Опись № 20, Ч. 2. 1924 – 1930 гг. Дело № 2441. – 39 л. (л. 6)
4. Доклад – Отчет ГKK-РКИ для съездов советов за период май 1924 г. – апрель 1925 г. [Текст] // Державний архів Одеської області, Ф. Р-969 Одесский окружной исполнительный комитет совета рабочих, крестьянских

и красноармейских депутатов. 1923-1930 гг. Оп. 1. Дело № 274. – 11 л. (л. 102-103.).

5. Єфіменко Г. Г. Радянська модернізація 1920-1930-х років [Текст] / Геннадій Григорович Єфіменко // Український історичний журнал. – К., 2002. – № 5. - С. 3-24.

6. Кодин Е. В. Смоленский нарив [Текст] / Евгений Владимирович Кодин // Смоленский государственный педагогический институт. – Смоленск, 1995. – 113 с.

7. Комлев Ю. Э. Социальная политика выдвижения крестьян западного региона России в 20-е годы XX века [Текст] / Ю. Э. Комлев // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – Сборник научных трудов – № 1, 2011. – с. 164-167.

8. КПСС в резолюциях, решениях съездов, конференций и пленумов ЦК 1898–1986 гг. [Текст] : сб. док. и материалов в 2-х томах / Институт Маркса–Энгельса–Ленина–Сталина. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1953. – Т. 2. – 1204 с.

9. Ленин В.И. Детская болезнь «левизны» в коммунизме. [Текст] / Владимир Ильич Ленин // Издательство политической литературы М., 1981. – Т. 41. – 696 с.

10. Новосельцева Т. И. Политика выдвижения: цели и задачи [Текст] / Татьяна Ивановна Новосельцева // Молодежь и наука XXI века: Материалы I региональной научно-практической конференции молодых ученых Смоленской области. – Смоленск: СГИФК, 2002. – Т. 2. – с.75-79.

11. Отчет о кампании выдвижения для съездов советов за период май 1924 – апрель 1925 [Текст] // ГАКО, Р–26. Кайский целлюлозный завод Совета народного хозяйства Кировского экономического административного района. Оп. 2. 1921-1934 гг. Дело № 39. – 67 л.

12. Пашин В. П., Свириденко Ю.П. Кадры коммунистической номенклатуры: методы подбора и воспитания [Текст] / В. П. Пашин,

Ю. П. Свириденко // Государственная академия сферы быта и услуг. – М., 1998. – 254 с.

13. Переписка с губкомами КП(б)У, народными комиссариатами Украины по текущим и кадровым вопросам. [Текст] // ЦДАГО України, Ф.1 ЦК КП(б)У. Опись № 20, Ч. 1. Дело № 413. – 209 л.

14. Письмо крестьянина Неловкина В.В. райкому партии [Текст] // РГАСПИ, Ф. 17. ЦК КПСС, Оп. 67, 1920-1930 гг. Дело № 106. – 87 л.

15. Сведения о выдвиженцах районов округа январь – июнь 1928 г. [Текст] // Державний архів Одеської області, Ф. Р-969 Одесский окружной исполнительный комитет совета рабочих, крестьянских и красноармейских депутатов. 1923-1930 гг. Оп. 1. Дело № 763. – 59 л.

16. Сводная ведомость работ проделанных Центральной и Губернскими комиссиями по проверке личного состава госаппарата в 1924 г. [Текст] // ЦДАГО України, Ф. № 1. Центральный комитет коммунистической партии (большевиков) Украины. Опись № 20. Ч. 1 1924 – 1930 гг. Дело № 1828. – 218 л.

17. Соколова Ф. Х. Выдвиженчество как источник формирования интеллигенции европейского севера России в 1920-е годы / Соколова Флера Харисовна // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – № 1. – Архангельск, 2009. – с.168-172.

18. Статистические сведения о количественном и качественном составе сотрудников СНК БССР по состоянию на декабрь 1927 г. [Текст] // Национальный архив Республики Беларусь. – Ф. 7. Совет народных комиссаров (СНК) БССР. Опись № 7. Дело № 11. – 107 л.

19. Укому КПУ Донецкой Губернии. [Текст] // ЦДАГО України, – Ф. 1 ЦК КП(б) У. Опись № 20. 1918–1923 гг., Дело № 456. Циркуляры Донецкого губкома КП(б)У об учете и подборе партработника. – 208 л.

20. Хартанович К. В. Бюрократизм и проблемы его преодоления в деятельности хозяйственных органов управления в годы восстановления

народного хозяйства (1921–1925 гг.) / Константин Витальевич Хартанович // дис. кандидата исторических наук: 09.00.02 / Ярославский государственный университет. – Ярославль, 1990. – 350 с.

21. Ящук Т. Ф. Ускоренные способы подготовки кадров управления в 20-е гг. XX в. [Текст] / Татьяна Федоровна Ящук // Русский вопрос: история и современность. Материалы Всероссийской конференции. – Омск: ОмГУ, 1994. – С. 44-48.

Н. М. Кіндрачук

УДК 94(477):811.161.2"1958/1965"

ЗВУЖЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ НАПРИКІНЦІ 50-Х – ПРОТЯГОМ ПЕРШОЇ ПОЛОВИНИ 60-Х РР. XX ст.

В цій статті автор розглядає антинаціональну мовну політику в Україні наприкінці 50-х – протягом першої половини 60-х рр. XX ст., основним завданням якої було поступове і планомірне знищення української мови і культури. Русифікація всіх сфер життя українського народу значно звузила застосування української мови і сформувала статус її меншовартості та все інтенсивніше заклала підґрунтя масштабної денаціоналізації українців.

Ключові слова: *мовна політика, русифікація, денаціоналізація, тоталітарний режим, українська мова, українська нація, українська інтелігенція, культурно-освітнє життя.*

Ізольованість від світу радянського соціуму, панування ідеології тоталітаризму, а також згортання процесів лібералізації в СРСР наприкінці 50-х рр. XX ст. перешкоджали демократичним змінам в Україні. Держава мала на