Петрова Анастасия Олеговна – аспирант заочной формы обучения ГОУ ВПО «Дальневосточная академия государственной службы» (г. Москва).

E-mail: petrova_disser@mail.ru

Исторический опыт формирования кадрового резерва в исполнительных комитетах местных Советов народных депутатов Приморского края в 70 – 80-е гг. XX в.

В статье раскрывается работа местных советов народных депутатов Приморского края, партийных органов по формированию кадрового резерва в исполнительных комитетах местных советов. Анализируется технология формирования резерва на выдвижение, дается его качественная характеристика, раскрываются формы и методы работы партийных органов и исполкомов местных советов с резервом на выдвижение с позиций возможности их применения в современных условиях.

Ключевые слова: исполнительные комитеты местных советов народных депутатов Приморского края, партийные комитеты, кадровый резерв на выдвижение, кадровая номенклатура, номенклатурные работники, структура кадрового резерва.

Особенностью работы по подбору кадров в период 70 – 80х гг. был ее перспективный характер, который проявлялся в подготовке и формировании резерва управленческих кадров.

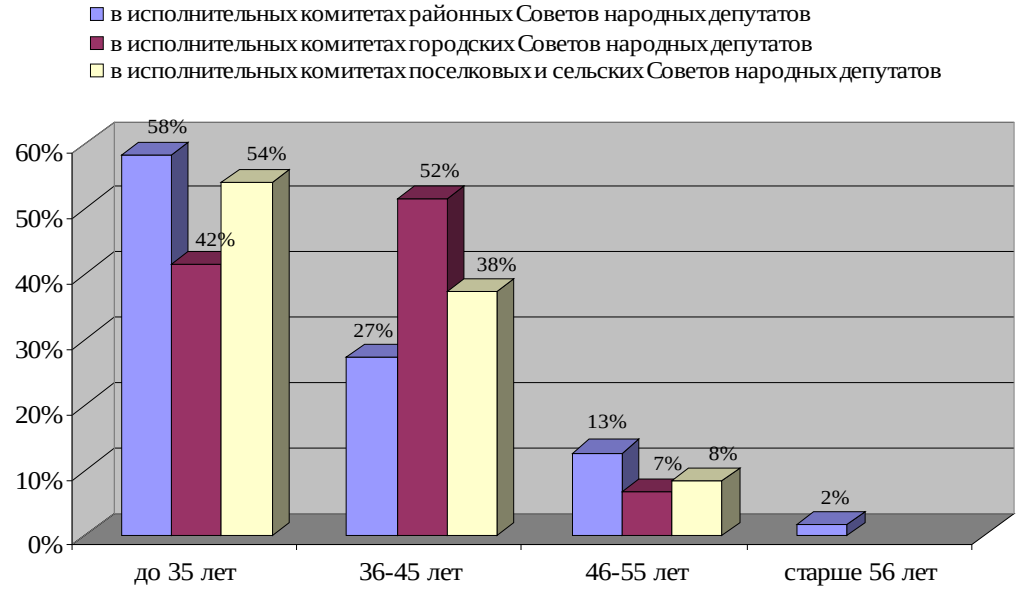
В советский период и в настоящее время существует множество определений, но, как и в то время, так и сейчас, под кадровым резервом понимается сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа работников, прошедшая специальную подготовку и обладающая профессиональными знаниями, деловыми качествами и личностными свойствами, необходимыми для выдвижения на более высокие должности [1].

Создание надежного резерва советских кадров являлось многоплановой задачей, которая включала в себя изучение и отбор людей для руководящей деятельности, различные формы работы с ними, подготовку и переподготовку кадров.

Подбором кадров в резерв на выдвижение для аппарата государственного управления занимались секретарь и председатель исполкома, кандидатуры обязательно согласовывались с соответствующими партийными органами. Если должность в советском аппарате была занесена в номенклатуру кадров, то подбором претендентов на эту должность занимался организационный отдел партийного комитета. В этом процессе принимал участие и КГБ. В самих кадровых службах очень часто работали отставники из КГБ [2].

Учет резерва на должности председателя, заместителей председателя, секретаря исполкома осуществлялся в вышестоящих органах государственного управления (на должности руководителей исполкомов городских и районных Советов – в исполкоме областного Совета). Резерв кадров на эти должности пересматривался обычно в зависимости от складывающейся обстановки, но не реже одного раза в созыв.

На других руководящих работников и специалистов аппарата местных Советов учет резерва велся в отделах и управлениях вышестоящего исполкома и в исполкоме местного Совета. Состав этого резерва ежегодно пересматривался и утверждался на заседаниях коллегий отделов и управлений исполкомов [3]. При формировании резерва на выдвижение учитывались возраст претендента, стаж его работы, уровень образования, профиль специальности, партийная принадлежность и ряд других показателей. Например, возрастная структура кадрового резерва работников исполнительных комитетов местных Советов народных депутатов Приморского края в 1982 г. выглядела следующим образом (Рис. 1) [4].

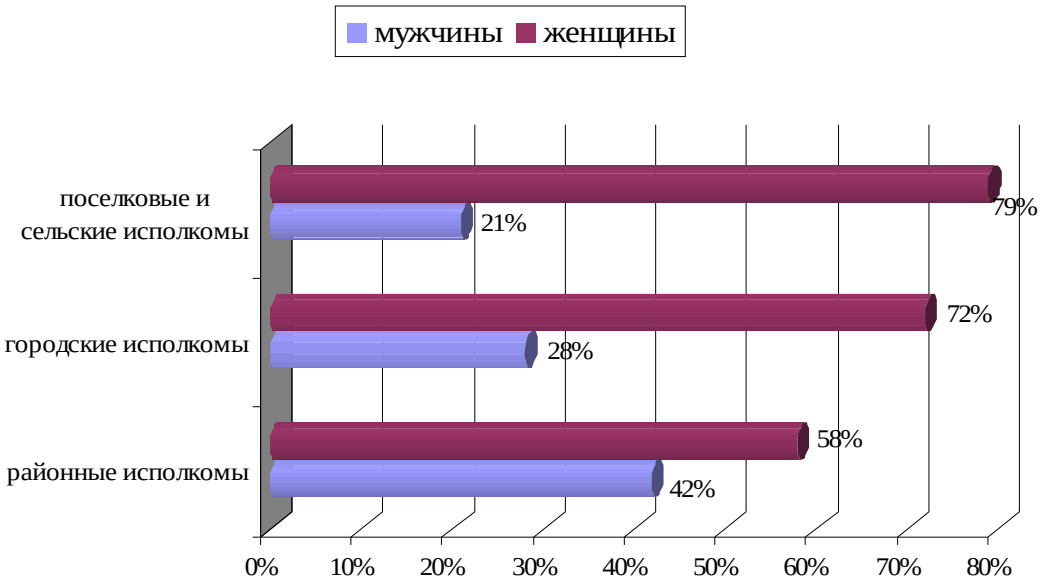


* Диаграмма составлена автором на основе архивных данных ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 386, 387.

*Рис. 1. Возрастная структура работников исполнительных комитетов местных Советов Приморского края, включенных в кадровый резерв на 1982 г., %**

Как показывают приведенные статистические данные, средний возраст служащих, состоящих в резерве, был равен 36 годам, основной костяк резерва составляли служащие наиболее трудоспособного возраста от 20 до 45 лет. В исполкомах районных Советов (58%), поселковых и сельских Советов (54%) – молодежь до 35 лет. В резерв исполкомов городских Советов народных депутатов включались более опытные специалисты, средний возраст которых составлял 36 – 45 лет (52%).

Половая структура резерва советских работников Приморского края на выдвижение, в целом, характеризовалась следующими показателями (Рис. 2) [5]:

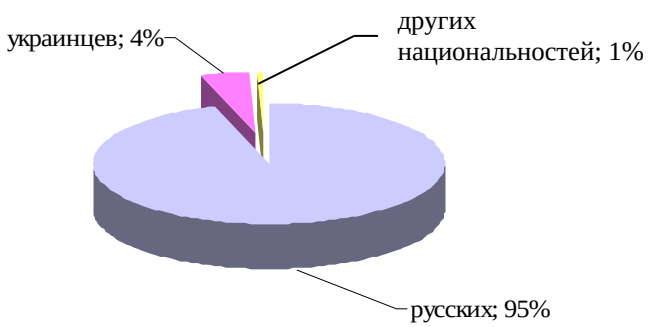


* Диаграмма составлена автором на основе архивных данных ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 386, 387.

*Рис.2. Гендерная характеристика кадрового резерва работников исполнительных комитетов местных Советов народных депутатов Приморского края, 1982 г., %**

Как видно из диаграммы, в городских, поселковых и сельских исполкомах количество женщин в резерве на замещение должностей в аппарате управления в среднем в 3,2 раза превышало количество мужчин, а в резерве районных исполкомов сохранялось примерно равное соотношение мужчин и женщин, соответственно 42% и 58%. Забота о женских кадрах, выдвижение их на ответственную работу были характерны для деятельности большинства исполнительных комитетов Приморского края. Объясняется это тем, что в рассматриваемый период большими темпами развивались легкая, пищевая промышленность, бытовое обслуживание, рыбообработка, где трудились, в основном, женщины. В ряде отраслей промышленности, например, стройиндустрии, ощущалась острая нехватка кадров. Поэтому выдвижение здесь женщин на ответственные участки советской работы способствовало улучшению связи исполкомов с работницами, высвобождало значительную часть мужского населения для использования в тех отраслях народного хозяйства, где женский труд был ограничен.

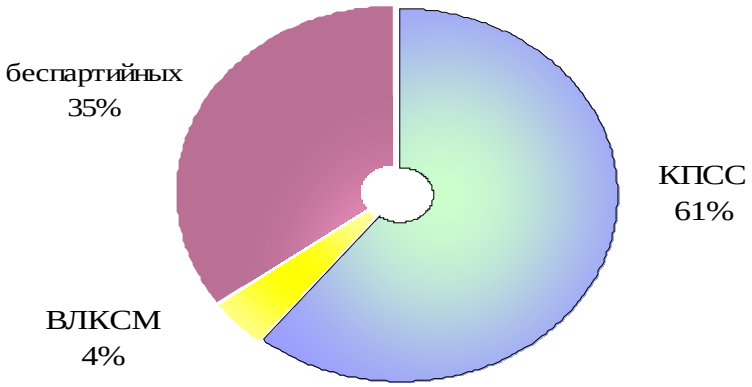
Национальный состав кадрового резерва отражал национальную структуру населения Приморского края, в которой преобладало русское население (рис. 3) [7]. Следует отметить, что реальное соотношение работающих сотрудников в 1982 г. и работников, составляющих кадровый резерв в том же году, по национальностям примерно было одинаковым: украинцы – 3%, в резерве – 4%, других национальностей – 2%, в резерве – 1%; русских и по факту, и в резерве – 95%.



* Диаграмма составлена автором на основе архивных данных ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 386, 387.

*Рис. 3. Соотношение сотрудников исполкомов Советов народных депутатов Приморского края, состоящих в резерве, по национальности, 1982 г., %**

Партийное членство при составлении резерва на замещение (в особенности руководящих должностей) давало преимущество на зачисление. Этим объяснялось то, что большая часть (61%) работников в резерве исполкомов являлись членами КПСС. К специалистам и техническим исполнителям предъявлялись менее жесткие требования по партийному участию, поэтому большая доля таких служащих была беспартийной (35%). Членами ВЛКСМ (4%) являлись молодые работники исполкомов (до 29 лет). Соотношение работников по партийной принадлежности представлено рис. 4 [7].



* Диаграмма составлена автором на основе архивных данных ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 386, 387.

*Рис. 4. Соотношение работников исполкомов местных Советов Приморья, состоящих в резерве кадров, по партийной принадлежности, 1982 г., %**

При зачислении в кадровый резерв к работникам исполкомов в зависимости от должности на замещение предъявлялись определенные требования, в том числе по уровню (Рис. 5) [8] и профилю образования (Рис. 6) [8].

* Диаграмма составлена автором на основе архивных данных ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 386, 387.

*Рис. 5. Состав работников исполкомов Приморья, состоящих в резерве, по уровню образования, 1982 г., %**

Анализ статистических данных показал, что высшее профессиональное образование имели 59% служащих, из них в исполнительных комитетах:

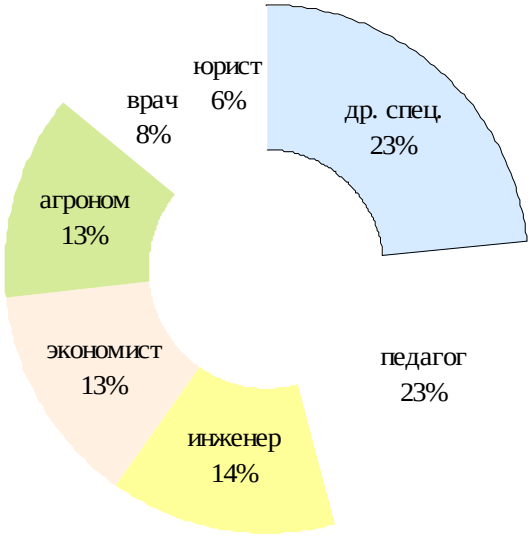
- городских Советов народных депутатов – 83,3%;
- районных Советов народных депутатов – 60,0%;
- поселковых и сельских Советов народных депутатов – 25,3%.

Дополнительное (заочное или вечернее) обучение в высших учебных заведениях проходили всего 3,5% служащих. Служащие со средним, средне-специальным образованием, зачисленные в резерв исполнительных комитетов Приморского края составляли 31%, в том числе в исполкомах:

- городских Советов народных депутатов – 15,0%;
- районных Советов народных депутатов – 38,2%;
- поселковых и сельских Советов народных депутатов – 73,9% [9].

Следует отметить, что в ряде исполнительных комитетов местных Советов края в резерв на выдвижение включались служащие, не имеющие соответствующей подготовки (1% – даже без среднего школьного образования). Такая ситуация была характерна для исполкомов поселковых и сельских Советов народных депутатов: Красноармейского, Лазовского, Анучинского, Яковлевского районов. Главной причиной чему являлся низкий образовательный уровень сельских жителей.

Процентное соотношение сотрудников резерва кадров исполкомов местных Советов народных депутатов Приморского края по профилю образования выглядело следующим образом (Рис. 6) [10]: самую значительную долю составляли специалисты с педагогическим образованием – 23%, примерно одинаковое количество было агрономов, инженеров, экономистов (13%), специалистов с юридическим образованием – 6%. Следует отметить, что наметилась положительная тенденция к увеличению числа специалистов с юридическим образованием с 3% в 1978 г. до 6% в 1982 г. Преобладание учительских кадров в резерве и в основном составе работников исполкома было не случайным явлением, такая картина наблюдалась повсеместно. Учительские кадры уважались населением, они занимали активную позицию в жизни района, села, города, поэтому партийные и советские органы зачисляли их в резерв на выдвижение. В целом, состав кадрового резерва по профилю образования позволял строить эффективную работу по замещению вакантных должностей в исполкоме в соответствии с его внутренней структурой, строящейся по отраслевому принципу.



* Диаграмма составлена автором на основе архивных данных ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 386, 387.

*Рис. 6. Распределение сотрудников исполнительных комитетов края, состоящих в резерве, по профилю образования, 1982 г., %**

Учет и зачисление в кадровый резерв исполнительных комитетов проводились не только в самих исполкомах, но также составлялись номенклатуры кадров исполкомов (преимущественно руководителей) в партийных комитетах. Здесь сложился определенный порядок формирования резерва на должности номенклатурных работников советских органов. Краевой, районные, городские комитеты партии, их отделы (совместно с руководителями исполкомов соответствующих местных Советов) подбирали резервные кандидатуры на каждую должность. При формировании резерва определялся круг работников, из которых он должен был складываться. В первую очередь обращались к номенклатуре кадров, выясняя возможности и перспективы политического и делового роста тех руководителей, которые уже были заняты на партийной, советской и другой руководящей работе.

В райкомах и горкомах партии по решению бюро для учета номенклатурных кадров выделялись ответственные работники. Отделы организационной работы непосредственно осуществляли организацию и учет кадров, занимались подготовкой предложений, связанных с подбором кадров, вносили свои предложения на бюро комитетов партии по всем партийным, профсоюзным работникам, руководителям аппарата управления местных Советов.

Во всех партийных комитетах имелись основная и учетно-контрольная номенклатуры. Основную номенклатуру утверждало бюро территориального комитета партии, учетно-контрольная – находилась в ведении орготдела.

В номенклатуры горкомов и райкомов партии (учетно-контрольная номенклатура) входили должности руководителей исполкомов городских, районных, поселковых, сельских Советов, заведующих отделами и начальников управлений исполкомов городских и районных Советов, руководителей служб предприятий, организаций, подведомственных исполкомам городских и районных Советов.

На каждого резервиста в отделе организационно-партийной работы комитета партии заполнялась карточка, в которой указывались следующие данные: наименование резервной должности; наименование горкома или райкома КПСС; фамилия, имя, отчество; место работы и должность; год рождения; партийный стаж; образование и специальность; участие в выборных органах и краткое содержание выполняемых партийных поручений; этапы трудовой деятельности; получаемый оклад [11].

Партийный комитет принимал решения, какие должности включать в номенклатуру для утверждения, какие для согласования и, исходя из конкретной обстановки и особенностей руководства, имел возможность изменять эту номенклатуру по собственному усмотрению. Номенклатура партийных комитетов была не просто перечнем должностей, а «организационно закрепленным правом и обязанностью партийного комитета изучать, рассматривать, рекомендовать и утверждать руководящие кадры» [12].

Основной базой для пополнения резерва кадров на выдвижение в аппарат управления местных Советов являлись партийные, комсомольские работники, руководители советских органов, депутаты Советов, специалисты народного хозяйства, передовики производства.

Работа с резервом кадров стояла в центре внимания Приморского КК КПСС. На VI Пленуме Приморского КК КПСС (апрель 1980 г.) и последующих заседаниях бюро горкомов и райкомов партии были разработаны меры по дальнейшему улучшению стиля, форм и методов работы с резервом кадров. Информацию о ходе выполнения постановлений VI Пленума КК КПСС обсудили на VIII Пленуме краевого комитета (октябрь 1982 г.), который отметил возросший уровень организаторской и идейно-политической работы парторганизаций края с резервом на выдвижение. И уже в 1985 году на IX Пленуме крайкома КПСС (март 1985 г.) была дана высокая оценка работе с резервом в ряде партийных, советских, общественных организаций края [13]. В результате проведенной работы структура кадрового резерва исполкомов Приморского края стала соответствовать штатному расписанию и предусматривала наличие кандидатур на замещение каждой должности исполкома, включая не только руководителей и их заместителей, но практически всех специалистов. Должности советских работников исполкомов в резерве кадров нередко совмещались с должностями партийных органов. Так, членом исполкома городского Совета всегда был I секретарь горкома партии. В большинстве случаев партийные лидеры были членами исполкомов районных Советов. Это делалось для усиления контроля партийных органов за деятельностью исполкомов в целях повышения эффективности в деятельности аппарата управления.

На заседаниях бюро горкомов, райкомов, на собраниях в первичных парторганизациях края регулярно заслушивались отчеты руководителей о работе с резервом. Ответственные работники райкомов, горкомов края систематически встречались с работниками, зачисленными в резерв, изучали

результаты их работы, привлекали к подготовке практических вопросов, к работе над документами, интересовались мнением о них партбюро, парткомов, Советов и трудовых коллективов [15].

В решениях ряда исполкомов местных Советов высшего и среднего звена перечислялись должности, на которые создавался резерв, устанавливался круг лиц, работающих с резервом, а также велась картотека резерва. Внесение предложений о зачислении в резерв на должности заведующих отделами, начальников управлений и других первых руководителей органов управления, проведение последующей работы с ними возлагалось на руководителей отделов, управлений, инструкторов по отраслям, заместителей председателя, секретаря исполкома. Решение о зачислении в резерв принимал председатель исполкома. Он же контролировал работу с резервом [16]. На каждую должность зачислялись 2 – 3 кандидатуры, в том числе женщины. Каждая кандидатура предварительно согласовывалась с руководством и партийной организацией по месту работы, с соответствующим территориальным комитетом партии, организационным отделом и отраслевым отделом вышестоящего исполкома [17].

Таким образом, работа с резервом кадров в исполкомах местных советов народных депутатов велась в целях обеспечения преемственности управленческих кадров, передачи опыта, оптимизации оргструктуры, а также предотвращения возможных кризисных ситуаций в случае ухода ключевых работников. Ведение кадрового резерва являлось мощным элементом стимулирования профессионального роста сотрудников.

Литература и источники:

1. Сулемов, В. А. Государственная кадровая политика в современной России. Теория, история, новые реалии : монография / В. А. Сулемов. – М. : Изд-во РАГС, 2005. – С. 310.

2. Дудкина, Д. В. Советская кадровая политика и местный государственный аппарат (1917 – 1991 гг.) : дис … канд. ист. наук / Д. В. Дудкина. – Самара, 2002. – С. 209.

3. Тряков, И. В. Организационно-правовые вопросы работы с руководящими кадрами аппарата управления местных Советов народных депутатов : дис. … канд. юрид. наук / И. В. Тряков. – М., 1984. – С. 38.

4. Диаграмма составлена автором на основе архивных данных ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 386, 387.

5. Диаграмма составлена автором на основе архивных данных ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 386, 387.

6. XXVI съезд КПСС. Стенографический отчет. В 3-х т. – М. : Политиздат. – Т. 1 – 328 с. ; Т. 2 – 264 с.

7. Диаграмма составлена автором на основе архивных данных ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 386, 387.

8. Диаграмма составлена автором на основе архивных данных ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 386, 387.

9. ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 291. – Лист 2 – 167.

10. Диаграмма составлена автором на основе архивных данных ГАПК. – Фонд 26. – Опись 37. – Дело 386, 387.

11. Коновалов, А. Б. Формирование и функционирование номенклатурных кадров органов ВКП(б)-КПСС в регионах Сибири: 1945 – 1991 гг. : дис. … д-р ист. наук / А. Б. Коновалов. – Кемерово, 2006. – С. 97.

12. Тряков, И. В. Организационно-правовые вопросы работы с руководящими кадрами аппарата управления местных Советов народных депутатов: Дис. … канд. юрид. наук / И. В. Тряков. – М., 1984. – С. 39.

13. Печерица, В. Ф. Подготовка и воспитание партийных кадров на Дальнем Востоке : монография / В. Ф. Печерица. – Владивосток : Издательство Дальневосточного университета, 1985. – С. 56.

14. ГАХК. – Фонд 904. – Опись 10. – Дело 1199. – Лист 98.

15. Пашин, В. П. Кадры коммунистической номенклатуры: методы подбора и воспитания / В. П. Пашин, Ю. П. Свириденко. – М. : ГАСБУ, 1998. – С. 113.

16. Джавланов, О. Т. Номенклатура: эволюция отбора (Историко-политологический анализ) / О. Т. Джавланов, В. А. Михеева. – М. : Луч, 1993. – С. 80.

17. Дудкина, Д. В. Советская кадровая политика и местный государственный аппарат (1917 – 1991 гг.) : дис. … канд. ист. наук / Д. В. Дудкина. – Самара, 2002. – С. 209.