



005015154

На правах рукописи

Юдин Алексей Владимирович

**КАДРОВАЯ РАБОТА НИЖЕГОРОДСКОЙ ГУБЕРНСКОЙ
ПАРТИЙНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В 1921-1926 ГОДАХ**

07.00.02 – Отечественная история

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени кандидата
исторических наук

12 МАР 2012

Нижний Новгород – 2012

Научный руководитель

доктор исторических наук, доцент
Чернышова Анна Владимировна

Официальные оппоненты:

Устинкин Сергей Васильевич,

доктор исторических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Нижегородский
государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» /
кафедра международных отношений и политологии, заведующий кафедрой,

Сагателян Гарий Шагенович,

доктор исторических наук, профессор, Арзамасский политехнический институт
– филиал ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный технический
университет им. Р. Е. Алексеева»/кафедра экономики и управления в
машиностроении, профессор кафедры

Ведущая организация

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный университет
им. Н.И.Лобачевского»

Защита состоится «22» марта 2012 г. в 13 часов на заседании
диссертационного совета ДМ 212.162.06 при ФГБОУ ВПО «Нижегородский
государственный архитектурно-строительный университет» по адресу: 603950,
г. Нижний Новгород, ул. Ильинская, 65, корпус 5, аудитория 202.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО
«Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет».

Автореферат разослан «21» февраля 2012 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



А.В. Гребенюк

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. История российской государственности показывает, что в сфере государственного управления в различных исторических условиях приоритетное значение придавалось вопросам кадровой работы. Данная проблематика находит свое отражение в проводимой в настоящее время административной реформе, в заявлениях лидеров страны о необходимости повышения качества работы государственных служащих. Таким образом, интерес к данной теме имеет очевидное практическое наполнение.

Изучение исторического опыта по формированию кадрового корпуса управленцев представляет и значительный научный интерес. Его реализация позволяет выявить закономерности и механизмы осуществления кадровой политики, определить результаты управленческой деятельности, факторы, влияющие на содержание и процесс ее реализации. Региональный аспект исследования позволяет выявить специфику осуществления государственной кадровой политики, исходя из особенностей местных условий.

В качестве **объекта диссертационного исследования** рассматривается система кадровой работы партийных органов в 1920-е гг. как совокупность идеологических, правовых и организационных аспектов формирования корпуса партийных работников, государственных служащих и руководителей различных отраслей экономики, науки, образования и культуры.

Предметом исследования в рамках заявленной темы являются эволюция идеологической основы и разрабатываемой высшими партийными органами стратегии работы с управленческими кадрами; процессы формирования механизмов кадровой работы, их функционирование в центре и на местах; формы и методы реализации основных направлений кадровой работы, включающие в себя подбор, учет, расстановку и подготовку управленческих кадров на региональном уровне (в Нижегородской губернии).

Хронологические рамки исследования в основном охватывают период с 1921 по 1926 гг. – время, когда формировались цели, задачи и принципы кадровой политики, разрабатывался и вводился в практику механизм номенклатуры, реализовывались основные направления кадровой работы в сложных условиях периода введения и развития НЭПа.

Верхняя граница обусловлена переходом от чрезвычайных методов руководства периода «военного коммунизма» к формированию в советской системе управления долгосрочных механизмов партийного и государственного регулирования политических и социально-экономических процессов, в том числе, и с точки зрения их кадрового обеспечения.

Нижняя хронологическая граница определена тем, что после 1926 года система советского партийно-государственного управления переходила на

новый качественный этап, когда на ее развитие, в том числе и на характер кадровой работы, все большее влияние оказывали политические факторы, связанные с обострением внутривнутрипартийной борьбы. В связи с этим меняются формы и методы кадровой работы, анализ которых является предметом самостоятельного научного исследования.

В то же время для выявления предпосылок и корней, а так же последствий различных процессов в кадровой работе рассматривались материалы более раннего и позднего периода.

В общих хронологических рамках исследования выделяются отдельные периоды, обусловленные изменениями политической ситуации в стране и в партии. В качестве рубежных событий для внутренней периодизации определяются X съезд РКП(б) (начало 1921 г.), принявший решения о единстве партийных рядов; кончина В.И.Ленина и связанный с этим ленинский призыв в партию (1924 г.); усиление идейных и политических разногласий во властных структурах (1926 г.), результатом которых стала активная борьба с оппозицией сталинской линии развития страны.

Территориальные рамки исследования включают в себя административно-территориальные границы Нижегородской губернии рассматриваемого периода. Данный регион, сложный по своей экономической и социальной структуре, дает возможность изучить формы и методы кадровой работы партийных органов в различных социально-экономических условиях.

Степень изученности темы. Комплекс вопросов, связанных с кадровой работой партийных органов, занимает значительное место в отечественной и зарубежной историографии. Целесообразно выделить в ней ряд периодов: 20-е годы; 30-е – начало 50-х гг.; 50-е – начало 80-х гг.; конец 80-х гг. – современный период.

В 1920-е гг. – советская историческая наука еще не выделилась в самостоятельную отрасль общественных наук, и исследования обществоведческого характера проводились политиками-практиками. В этот период исследователями проблемы кадров были, в основном руководители ключевых, в отношении кадровой работы, партийных структур (С.И.Чугунов, А.В.Киселев, А.Х.Митрофанов, И. Мурургов, А. Колесников и др.)¹. Эта

¹Бухарин Н. И. Борьба за новых людей. Роль кадров в переходный период (из доклада в Ленинграде 5 февраля 1923 г.) // Бухарин Н. Борьба за кадры. М.; Л., 1926; Зиновьев Г. Лицом к деревне : ст. и речи. М.; Л.: Госиздат, 1925; Троцкий Л. Д. Сочинения. Т. XII. Основные вопросы пролетарской революции. М., 1925; Чугунов С. И. Вопросы организации и деятельности сельских советов. Л., 1925. Вып. 1–2; Киселев А. С. Вопросы укрепления и улучшения работы волсполкомов и сельсоветов. М., 1925; Каганович Л. М. Местное советское самоуправление. Строительство советской власти на местах. М.: Красная новь, 1923; Его же. Партия и Советы. М.:Л., 1928; Митрофанов А. Х. Компартия и госаппарат: по материалам обследования советских ячеек. М.; Л.,

особенность определялась тем, что система власти находилась на стадии становления, и каждый новый шаг этого процесса требовал осмысления и разъяснения. В своей исследовательской деятельности они, как правило, опирались на сведения, полученные в результате проводившихся в это время обследований партийных, государственных и иных органов.

На данном этапе появляются и специальные труды, раскрывающие проблемы в работе с кадрами: засилье бюрократизма, недостаточный уровень образования, профессионализма управленцев и пути его повышения¹, борьба с нарушениями норм морали, коммунистической этики и злоупотреблениями служебным положением².

Но в большинстве своем авторы данных исследований не обладали профессиональной исторической подготовкой, а практическая деятельность и партийная принадлежность накладывали на их взгляды заметный отпечаток. Их оценки кадровых процессов в большинстве своем соответствовали официальной линии партии, ее идеологии и стратегии. Хотя эта линия имела и определенные ответвления, на что указывали дискуссии по поводу соотношения демократических и административных методов работы, проходившие на страницах партийных периодических изданий³.

В целом, выводы, к которым приходили авторы, с одной стороны, фиксировали реальную ситуацию в партии и обществе, с другой - служили руководством к действию. Это делает данные работы одновременно и объектами историографического анализа и историческим источниками.

В 1930-е – первой половине 1950-х гг. значимых научных работ, касающихся кадровых проблем, практически, не было. Это соответствовало ситуации в исторической науке, когда недостаток серьезных исследований компенсировался положениями «Истории ВКП(б). Краткий курс». В этой обстановке утверждалось, «официальное, проверенное ЦК ВКП(б) толкование основных вопросов истории ВКП(б) и марксизма-ленинизма, не допускающее никаких произвольных толкований»⁴. В рамках данного подхода задача исследователей становилась чрезвычайно простой: на основе определенного

1928; Муругов И., Колесников А. Аппарат низовых советских органов по материалам обследования НК РКИ РСФСР. М.; Л., 1925, 1926 [и др.].

¹ Розмирович Е. Ф. НОТ, РКИ, партия: сб. ст. к постановке вопроса о технике управления. М.: Изд-во НК РКИ СССР, 1926; Сырцов С. Место совпартшкол и комвузов в партийной работе и их задачи // Методика преподавания общественных наук в комвузах, совпартшколах и школах поллитграмоты. Л., 1925; Рындич А. Ф. Советско-партийные школы. М.; Л., 1925 [и др.].

² Залкинд А. Б. О язвах РКП // Вопросы философии. – 1991. – № 7. – С. 173-174; Сольц А. А. О партийной этике (1924 г.) // Партийная этика: документы и материалы дискуссии 20-х гг. М., 1989. С. 258-272; Сольц А. А. О партэтике // Там же. С. 273-292.

³ Большевик. 1925. № 1. С. 75-76; № 7. С. 60-71.

⁴ Коммунистическая партия Советского Союза в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. 1898-1954. Ч. III. 7-е изд. М., 1954. С. 316.

количества фактического материала подтвердить, проиллюстрировать правильность проводимой партией и государством политики и соответствие ее основным положениям марксистско-ленинской теории. В современной историографии такой методологический подход был назван «доктринальным алгоритмом»¹.

С середины 1950-х гг. зарождается новый подход к изучению советского общества. В основу его были положены представления о закономерностях переходного периода от капитализма к социализму, с учетом которых и проводились все преобразования в стране.

Отход от упрощенной концепции «Краткого курса» и обращение к «ленинскому теоретическому наследию» позволили советским историкам расширить проблемное поле историко-политических исследований, ввести в научный оборот новые факты. Большинство исследователей, определяя подходы в реализации кадровой политики, основное внимание уделяли принципам по отбору кадров, выдвинутым В.И. Лениным, среди которых решающую роль играла политическая надежность «ответработников». Вместе с тем, стали в большей степени обращать внимание и на профессионализм управленцев, более внимательно изучать вопросы, связанные с его повышением². Все это приводило к ослаблению бесспорности, к подрыву непрерывности «официальной концепции», провозглашенной «Кратким курсом...». Но изучение кадровых проблем данные изменения затронули незначительно. Такие вопросы, как механизмы кадровой работы, качественный состав местных органов власти и государственного управления, политические настроения рабочих и крестьян, отношение их к проводимым реформами и местным партийным и советским функционерам, организация предвыборных кампаний и результаты выборов и др., историки или старательно обходили, или рассматривали в общем виде, оценивая в целом как положительные процессы, происходящие в соответствии с запланированными мероприятиями. Изучение работы с кадрами носило подчиненный характер и использовалось для

¹ Бордюгов Г. А., Козлов В. А. История и конъюнктура. Субъективные заметки об истории советского общества. М., 1992. С. 40–41.

² Пронин И. И. Руководящие кадры: подбор и воспитание. М., 1971; Фильченков М. П. Из истории партийных учебных заведений // Вопросы истории КПСС. – 1958. – № 1; Чижова Л. М. Из истории подготовки партийных работников (1921–1925 гг.) // Вопросы истории КПСС. – 1968. – № 6; Леонова Л. С. Из истории подготовки партийных кадров в коммунистических университетах и советско-партийных школах в 1921–1925 гг. // Вестник Московского университета. Сер. «История». М., 1964. – № 5; Ее же. В. И. Ленин и партийные учебные заведения // Ленинские идеи живут и побеждают. М., 1970; Ее же. Из истории подготовки партийных кадров в советско-партийных школах и коммунистических университетах (1921–1925 гг.). М., 1972; Ее же. Исторический опыт КПСС по подготовке партийных кадров в партийных учебных заведениях. 1917–1975. М., 1979. В последней работе представлена обширная библиография по теме.

утверждения и обоснования определяющей роли в общественной и государственной жизни коммунистической партии¹.

В это время, советские историки продолжали вести борьбу с «буржуазными и ревизионистскими концепциями». В их работах содержалась критика оценок и взглядов западных историков на деятельность партийных и государственных органов². Несмотря на всю их идеологизированность, данные работы для современников представляли значительную ценность, т.к. они косвенным образом знакомили советских историков с основными течениями в зарубежной исторической науке и позволяли историкам-реалистам утверждаться в ряде своих выводов и оценок, отличных от официального учения.

Со второй половины 80-х гг. в работах советских исследователей отражается процесс переосмысления обществом советской истории. Переход к новому этапу в отечественной историографии связан со стагнацией и последующей ликвидацией советской государственной системы, с кардинальными изменениями в социально-политической и экономической жизни России. Произошедшие перемены самым непосредственным образом отразились на состоянии исторической науки: не стало запретных тем, исследователи получили возможность работать с огромным массивом архивных документов, общаться с зарубежными коллегами. Смена научной парадигмы позволила взглянуть на ход исторического развития с позиций «многомерности и альтернативности». В этих условиях 1920-е гг. как «период перехода и трансформации» советской государственной системы были в эпицентре дискуссий³.

На этом историографическом этапе кадровые проблемы в поле зрения исследователей закрепились в основном с начала 1990-х годов. Историками рассматривались как концептуальные вопросы, так и отдельные проблемы кадровой работы. В качестве концептуального встал вопрос о преемственности кадровой политики первых лет советской власти и последующих десятилетий.

¹ Петухова Н. Е. Создание областных бюро ЦК РКП(б) и некоторые стороны их деятельности (1920-1922 гг.) // Вопросы истории КПСС. – 1965. – № 4; Андрухов Н. Р. Партийное строительство в период борьбы за победу социализма в СССР (1917-1937). М., 1977; Малейко Л. А. Партийный аппарат: становление и развитие (1917-1941). Ростов н/Д, 1981; Мельников В. П. Областные бюро ЦК РКП(б): Из опыта КПСС по идейному и организационному укреплению местных партийных организаций (1920-1925 гг.). М., 1981 [и др.].

² Шаралов Г. В. Критика антикоммунизма по аграрному вопросу. М., 1966.; Тетюшев В. И. Социалистическое преобразование экономики СССР и буржуазные «критики». М., 1978; Барсов А. А. Проблемы развития советского аграрного строя в освещении буржуазной историографии // Критика буржуазной историографии советского общества: сб. М., 1972; Данилов В. П., Якубовская С. И. Источниковедение и изучение истории советского общества // Вопросы истории. – 1961. – № 5; Кабанов В. В. Источниковедение истории советского общества: курс лекций. М., 1997. С. 14.

³ Орлов И. Б. Современная отечественная историография НЭПа: достижения, проблематика, перспективы // Отечественная история. – 1999. – № 1. – С. 102-103.

Ключевым здесь был тезис о бюрократизации советской системы управления. При этом определились различные позиции. Так, с точки зрения В.П. Мельникова¹ излишняя забюрократизированность деятельности партийных и советских органов не была изначальной. К ней привели внутрипартийные противоречия и длительная борьба бюрократических и демократических тенденций в государственном управлении.

Несколько иного мнения придерживаются авторы, считающие бюрократизм неотъемлемой существенной характеристикой советского государственного аппарата².

Кадровые проблемы рассматриваются и в работах, посвященных роли большевистской партии в жизни советского общества, влиянию на его развитие внутрипартийной борьбы. Так, в исследованиях В.Б. Макарова наряду с другими проблемами, анализируется положение аппарата правящей партии в системе государственного управления к началу 1920-х гг., раскрываются основные черты кадровой политики в государственном руководстве и воздействие на нее партийных дискуссий 1923–1926 гг³. В этом отношении значимое место занимают и работы Б.В. Павлова, выясняющие характер взаимосвязи партии и советских органов, в том числе и в кадровом аспекте⁴.

Значительное число исследований данного периода посвящено проблеме качества управленческих кадров и вопросу об условиях их работы. Наиболее значимое место среди работ, раскрывающих данные аспекты, занимают исследования Е.Г. Гимпельсона⁵. На основе широкого круга статистических данных, опубликованных и архивных материалов, автором была дана развернутая характеристика кадрового состава партийных и государственных органов, раскрыты организационные условия, в которых проводилась кадровая работа. Выявляя кадровые проблемы в системе советского государственного управления, исследователь в итоге склоняется к мнению об изначальной

¹ Мельников В. П. Коммунистическая партия в 20-30-х годах: Опыт и противоречия внутрипартийной работы. - М., 1991.

² Агапцов С. А. Взаимоотношения государственных органов и правящей партии как предмет дискуссий в первые годы советской власти // Политические дискуссии в 20-е годы. М., 1992. С. 38; Шишкин В. А. Власть, политика, экономика. Постлерволюционная Россия (1917–1928 гг.). СПб: Дм. Буланин, 1997.

³ Макаров В. Б. Внутрипартийная борьба 20-х годов (проблемы изучения в условиях выработки новой концепции истории КПСС). Горький, 1989; Его же. Советское государственное управление первого десятилетия: эволюция системы: монография. Н. Новгорода: Изд-во ВВАГС, 2002. С. 132-140, 169-229.

⁴ Павлов В. Б. Коммунистическая партия в советской политической системе. 1917-1925 гг. В 2 ч. СПб., 2003; Его же. Становление контроля партийной номенклатуры над правоохранительной системой в 1921-1925 годах. // Вопросы истории. – 2004. – № 1. – С. 32-50.

⁵ Гимпельсон Е. Г. Формирование советской политической системы. 1917–1923 гг. НЭП. М., 1995; Его же. НЭП и советская политическая система. М., 2000; Его же. Советские управленцы. 1917-1920 гг. М.: Наука, 1998; Его же. Становление и эволюция советского государственного аппарата управления 1917-1930. М.: Наука, 2003; Его же. Новая экономическая политика Ленина-Сталина. Проблемы и уроки. (20-е годы XX века). М., 2004.

обусловленности данных проблем самой этой системой. Но такие выводы делались в основном исходя из анализа кадровой работы в высших эшелонах власти. Ситуация в низовом звене управления здесь была рассмотрена в меньшей степени, и представлены не все факторы, влиявшие на ее результаты.

Характеристика кадров на низовом уровне, рассматривается в работах А.В. Чернышовой. В них характеризуется количественный и качественный состав управленцев на уровне сельских поселений и волостей, их экономическое положение, условия работы, пути повышения образовательного и профессионального уровня¹. При этом делается вывод о том, что кадровые проблемы были вызваны не только субъективными (идеологическими, организационными), но и объективными (экономическими, психологическими) факторами и трудностями.

В историографии интересующей нас темы важное место в данный период занимают вопросы, касающиеся форм и методов подбора, распределения и обучения кадров, создания и функционирования механизма номенклатуры.

Большую значимость в этом отношении имеют работы Т.П. Коржихиной. На основе терминологического анализа автор выходит на понятие административно-командной системы управления (АКСУ) и дает ее развернутую характеристику, включающую в себя умаление роли Советов, отстранение их от власти, выдвигание на первый план государственного аппарата, его увеличение и сращивание с партийными структурами; номенклатурный принцип в кадровой политике². В работе «Советская номенклатура: становление, механизмы действия» Т.П. Коржихина и Ю.Ю. Фигатнер, рассматривая период 1923–1925 гг. высказывают мнение о том, что в 1923 г. номенклатура овладевает аппаратами всех уровней управления в партии, захватывает должности во всех без исключения областях руководства и хозяйствования³. Тем самым номенклатура становится основным механизмом АКСУ.

И.В. Павлов, анализируя механизм власти, существовавший в 1920-е гг., относит указанные обстоятельства к 1922–1923 гг. С его точки зрения, в

¹Чернышова А. В. Механизм государственного управления деревней в условиях НЭПа: проблемы функционирования. М.: Изд-во РАГС, 2005; Ее же. Проблемы низовых советских органов в системе управления деревней в 20-е годы прошлого столетия // Проблемы отечественной истории: сб. науч. ст. / под общ. ред. П. Т. Тимофеева. 2005. Вып. 9; Ее же. Совершенствование советского государственного аппарата в 20-е годы: формы, методы и результаты (из истории внедрения НОТ в деятельность органов государственного управления. // Ученые записки ВВАГС. Н. Новгород, 2007. Вып. 7; Проблемы правового регулирования деятельности сельсоветов в 1920-е годы // Актуальные проблемы отечественной истории и современная модернизация России: сб. ст. памяти В. Б. Макарова. Н. Новгород: Изд-во ВВАГС, 2010. С. 63-78.

² Коржихина Т. П. Советское государство и его учреждения: нояб.1917 г.–дек. 1991: учеб. для вузов по специальности «История». 2-е изд., перераб. и доп. М.: РГГУ, 1994. С. 17–28.

³ Коржихина Т. П., Фигатнер Ю. Ю. Советская номенклатура: становление, механизмы действия // Вопросы истории. – 1993. – № 7. – С. 30.

данный период в стране имела место партийно-государственная реформа, известная под названием политики «диктатуры партии». Целью преобразований было «создание особого партийного аппарата внутри коммунистической партии и поглощение партийными органами государственных структур»¹. Сам процесс формирования номенклатуры и ее механизм в исследуемый период в указанных выше работах не рассматривается детально.

В этом отношении значимыми стали исследования В.Н.Нефедова, М.В. Зеленова², в которых на основе архивных материалов и опубликованных документов высших партийных органов рассматриваются ключевые этапы развития, а также механизм создания и функционирования номенклатуры, как основного элемента в работе по учету и распределению кадров управленцев всех уровней.

Значительный интерес у исследователей в данный период вызывают вопросы, касающиеся привилегий и льгот советских чиновников³. Основной темой для дискуссии является время их возникновения и качественно-количественные характеристики. В этой связи, важными представляются исследования материальной составляющей льгот советской номенклатуры и дифференциации в материальном положении ее представителей на различных уровнях управления⁴.

Важным объектом исследования, обращение к которому позволяет глубже раскрыть кадровый аспект партийно-государственного управления, в современной исторической науке становятся материалы, показывающие отношение населения к власти. Огромный пласт таких материалов содержится в так называемых «письмах во власть». В конце 1990–начале 2000-х гг. начали появляться достаточно обширные публикации самих писем, сопровождаемые содержательными комментариями и историческим анализом⁵. Исследования,

¹ Павлов И. В. Сталинизм: Становление механизма власти. Новосибирск, 1993. С. 32.

² Нефедов В. Н. Номенклатура империи: исследование кризиса. Н. Новгород: Изд-во ВВКЦ, 1994; Зеленов М. В. Рождение партийной номенклатуры // Вопросы истории. – 2005. – № 2; 3.

³ Кулешов С. Лукуллов пир // Родина. – 1991. – № 9-10; Мэтьюс М. Становление системы привилегий в Советском государстве // Вопросы истории. – 1992. – № 2-3; Чистиков А. Н. У кормила власти // Петроград на переломе эпох: Город и его жители в годы революции и Гражданской войны. СПб., 2000. С.47-60; Гимпельсон Е. Г. Советские управленцы. 20-е годы. М., 2001. С. 169-180 [и др.].

⁴ Олех Г. Л. К вопросу о денежном содержании чиновников РКП(б) в начале 1920-х гг. // Номенклатура и номенклатурная организация власти в России XX века: материалы Интернет-конференции «Номенклатура в истории советского общества» (нояб. 2003-март 2004). Пермь, 2004. С. 126; Пашин В. П., Свириденко Ю. П. Кадры коммунистической номенклатуры : методы подбора и воспитания. М., 1998. ; Никулин В. В. Власть и общество в 20-е годы. СПб., 1997; Мэтьюс М. Становление системы привилегий в советском государстве // Вопросы истории. 1992; Леонов С. В. Рождение советской империи: государство и идеология 1917-1922 гг. М., 1997.

⁵ Письма во власть 1917–1927. Заявления, жалобы, доносы, письма в государственные структуры и большевистским вождям. М., 1998; Голос народа. Письма и отклики рядовых советских граждан о событиях 1918–1932 гг. М., 1998;

основанные на данных материалах, позволяют ученым выделить большой корпус проблем, связанных с деятельностью партийных и государственных кадров, в том числе и с их злоупотреблениями.

Сегодня появляются исследования кадрового аспекта в советской практике управления 1920-х гг., основанные на региональном материале. В этом отношении можно особо выделить работу А.Н. Чистикова по Северо-Западному региону, где автор детально рассматривает структуру регионального партийного и советского аппарата, формы и метода его деятельности, источники формирования кадрового корпуса, его учет и распределение, образ жизни партийной и советской бюрократии¹.

Непосредственно по Нижегородской губернии в последние годы появились исследования (С.В. Устинкина, В.Б. Макарова, Т.А. Абраковой, А.В. Крыловой), в которых рассматриваются отдельные кадровые вопросы партийно-государственного управления в регионе в 1920-е гг.: формирование номенклатуры; деятельность губернского партийного и советского аппарата управленцев в различных сферах; взаимодействие чиновников и общества².

В целом, несмотря на значительное число трудов, посвященных кадровой работе в рассматриваемый период, ряд вопросов не получил отражения и в современных исследованиях. Недостаточно изучен процесс формирования и эволюции идеологической основы и стратегии кадровой работы, требуют дальнейшего изучения проблемы реализации данной стратегии на местах, особенности функционирования механизма номенклатуры и другие. Кроме того, до сих пор не было предпринято комплексное исследование особенностей кадровой работы партийных органов в Нижегородской губернии. Это определило перечень проблем, требующих более глубокого изучения, цель, задачи и новизну настоящего диссертационного исследования.

Рязанская деревня в 1929-1930 гг. Хроника головокружения: док. и материалы. – М.; Торонто, 1998; Трагедия советской деревни. Коллективизация и раскулачивание: док. и материалы. В 5 т. 1927-1939. Т. 1. М., 1999; Общество и власть. Н. Новгород, 2002; Крестьянские истории: Российская деревня 20-х годов в письмах и документах. М., 2001; Лившин, А. Я., Орлов И. Б. Власть и общество: Диалог в письмах. – М.: РОССПЭН, 2002.

¹Чистиков А. Н. Партийно-государственная бюрократия Северо-Запада Советской России 1920-х годов. СПб.: Европ. Дом, 2007.

²Устинкина С. В. Партийные кадры и органы управления регионом // Общество и власть. Российская провинция. 1917-1980-е годы / сост. А. А. Кулаков, В. В. Смирнов, Л. П. Колодникова. М., 2005. Т. 2. 1930-г.– июнь 1941 г. С. 14-20; Макаров В. Б. Власть и общество в 1920-е годы (аспекты взаимоотношений) // Общество и власть. Российская провинция. 1917-1980-е годы / сост. А. А. Кулаков, Л. П. Колодникова. М., 2002. Т. 1. 1917 г.– середина 30-х годов. С. 143-149; Крылова А. В. Трансформация кадровой политики в Нижегородской губернии в 1920-е гг. [Электронный ресурс] // Вестник ВВАГС: электрон. науч. изд. – 2010. – Вып. 1; Абракова Т. А. Органы партийно-государственного контроля в системе губернской власти в 1923-1929 гг. (по материалам Нижегородской губернии): автореф. дис. ... канд. ист. наук. Н. Новгород, 1999; Ее же: «...Сообщаю потому что все это вредно для нашей партии...» (граждане и контрольные комиссии губкома) // Общество и власть. Российская провинция. 1917-1980-е годы. М., 2002. Т. 1. 1917 г. – середина 30-х годов. С. 367-375.

Целью диссертационного исследования является раскрытие механизма и содержания кадровой работы региональной нижегородской организации РКП(б)-ВКП(б) в первой половине 1920-х гг.

Для достижения цели в рамках исследования были поставлены следующие задачи:

1. Определить основные тенденции в процессе эволюции идеологической основы и стратегии кадровой работы.
2. Показать процесс разработки и сущность механизмов кадровой работы партийных организаций.
3. Дать характеристику регионального корпуса управленцев и партийных органов, проводивших кадровую работу в Нижегородской губернии.
4. Раскрыть содержание и дать оценку основных направлений кадровой работы партийных органов в Нижегородской губернии.
5. Выявить факторы, влиявшие на результативность кадровой работы в регионе.

Методологическая основа исследования. Изучение темы диссертации основано на принципах историзма, объективности, комплексного исследования исторических явлений и процессов. Методологическую базу исследования составили общенаучные (анализ, синтез) и специально-исторические методы: периодизации, проблемно-хронологический, сравнительно-исторический.

Исследование проводилось на основе системного подхода. В его ходе были выделены основные элементы системы кадровой работы: идеология, стратегия, механизм реализации и ресурсное обеспечение. Кроме этого определялась взаимосвязь центрального и местного уровней рассматриваемой системы.

Источниковая база исследования. В современных условиях круг источников существенно расширился вследствие рассекречивания значительного количества материалов в центральных и местных архивах, опубликования большого числа архивных документов в тематических сборниках, где содержится информация о деятельности советского и партийного аппарата, работы партийных органов в 1920-е годы.

Весь корпус источников можно условно поделить на следующие группы, представленные как опубликованными, так и архивными материалами: решения высших и местных партийных и советских органов; правовые акты, регулирующие кадровую работу; материалы делопроизводства партийных и советских органов; справочные и статистические сборники; источники личного происхождения; периодические издания.

При решении каждой из поставленных в исследовании задач был использован комплекс, практически, всех видов представленных источников.

Для раскрытия процесса эволюции идеологической основы кадровой работы были использованы главным образом работы В.И. Ленина, которые в данном случае становились не только источниками личного происхождения, но и важнейшими государственными документами, так как их автор был признанным партийным и государственным лидером.

Решения высших партийных органов стали основой для анализа процесса разработки стратегии работы с кадрами управленцев. Они представлены стенограммами партийных съездов, конференций и пленумов ЦК партии большевиков 1920-х гг., а так же материалами, опубликованными в партийном периодическом издании – Известиях ЦК РКП(б)-ВКП(б) за 1921–1926 гг.

При рассмотрении процесса создания механизма кадровой работы были использованы в качестве важных источников труды В.И.Ленина, И.В.Сталина, Ф.Э.Дзержинского, Л.М. Кагановича, Н.И. Бухарина, Л.Д. Троцкого и других партийных и государственных лидеров, а также инструктивные документы и материалы делопроизводства центральных партийных органов (ЦК, Секретариата и Оргбюро ЦК, как опубликованные, так и содержащиеся в архивах (Российском государственном архиве социально-политической истории – РГАСПИ – Ф. 17 – Центральный комитет КПСС; Государственном архиве Российской Федерации (ГА РФ – Ф. Р-4084 – Государственный институт техники управления; ГОПАНО – Ф.1, 2 – Нижегородский губком)). Так же при раскрытии данного аспекта исследуемой проблемы использовались правовые акты, регулирующие механизм кадровой работы. Они представлены в Собрании узаконений и распоряжений Рабоче-крестьянского правительства и многотомном издании «Декреты Советской власти».

Для характеристики управленческих кадров и партийных органов, ведущих кадровую работу в центре и на местах, использовались архивные материалы партийного делопроизводства, содержащиеся в РГАСПИ (Ф. 17) и Государственном общественно-политическом архиве Нижегородской области – ГОПАНО (Ф.1, 2), а так же данные статистических сборников (партийных переписей и переписей государственных кадров, проводившихся в 1920-е гг.).

Анализ кадровой работы на региональном уровне проводился в основном на основе неопубликованных материалов партийных органов Нижегородской губернии за 1920-е гг., хранящихся в ГОПАНО (Ф.1, 2). К ним относятся протоколы заседаний Нижегородского губернского комитета; сводки и отчеты о работе Учраспредотдела Нижгубкома, подведомственных ему структур; циркулярные письма ЦК РКП(б)-ВКП(б), полученные из центра и аналогичные документы, адресованные Нижгубкомом на места.

Комплексное использование опубликованных и извлеченных из архивов источников в совокупности с научной литературой позволило всесторонне

проанализировать процесс формирования и реализации кадровой политики на региональном уровне.

Научная новизна исследования настоящей диссертации заключается в следующем:

1. Впервые осуществляется попытка комплексного исследования кадровой работы партийной организации Нижегородской губернии в первой половине 1920-х гг. Прослежена взаимосвязь идеологии, стратегии и практики в данной работе.

2. В ходе исследования был выявлен, систематизирован, проанализирован широкий круг ранее не использованных в научных исследованиях архивных источников, раскрывающих процессы формирования механизмов кадровой работы и их функционирования в Нижегородском регионе.

3. Изучение исторического опыта позволило определить положительные и отрицательные факторы, влиявшие на содержание и результативность кадровой работы в конкретно-исторических условиях.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Идеологическая основа и стратегические ориентиры кадровой работы для партийных органов Нижегородской губернии создавались произведениями и выступлениями лидеров большевистской партии и решениями ее высших органов. При этом идеологическая база работы с кадрами в исследуемый период прошла эволюцию от отрицания необходимости специального государственного аппарата и провозглашения всенародного управления до признания принципиальной важности создания корпуса профессиональных управленцев в партийных, советских органах и в системе управления народным хозяйством. Стратегия кадровой работы была тесно связана с общими политическими и экономическими задачами и направлена на решение ключевых проблем в приоритетных сферах общественной жизни.

2. Механизм кадровой работы в исследуемый период переживал процесс формирования в условиях дефицита образованных и профессионально подготовленных управленческих кадров. От эпизодических, бессистемных мер по их распределению в первые годы Советской власти и в начале 1920-х гг. с 1923 г. начинается переход к созданию механизма номенклатуры, предполагающему комплексный подход к подбору, учету и распределению управленческих кадров различного уровня и сфер деятельности под контролем партийных органов. Для его реализации под руководством высших партийных структур был разработан комплекс инструктивных материалов для местных партийных организаций; были предприняты попытки внедрения основ НОТ в работу управленцев; создана система повышения общеобразовательного, политического и профессионального уровня руководящих кадров и их резерва.

3. Анализ количественного и качественного состава партийных, советских и хозяйственных кадров в Нижегородской губернии в исследуемый период показал, что он отражал основные тенденции развития и проблемы кадрового корпуса по стране в целом. При этом преобладание той или иной социальной группы в определенном управленческом звене было обусловлено спецификой его сферы деятельности. Состав номенклатуры кадров был тесно связан со структурой хозяйственного и социального комплекса региона.

4. Кадровая работа в Нижегородской губернии проводилась под руководством губернского комитета РКП(б)-ВКП(б), при активном участии его органов – бюро и секретариата губкома – и в тесном контакте с губисполкомом, губкомолом, губсовпрофом, нижестоящими партийными, советскими, профсоюзными и комсомольскими органами. Непосредственно кадровой работой руководили специальные структурные подразделения партийных органов. Их название и функции менялись в соответствии с инструкциями центральных органов партии.

Основные направления кадровой работы партийных организаций Нижегородской губернии включали в себя учет и распределение кадров, реализацию политики мобилизации и выдвиженчества, повышение образовательного и профессионального уровня управленческих кадров.

5. Систему подбора и распределения кадров в губернии удалось выстроить только к середине 1920-х гг., когда были определены основные аспекты, являвшиеся основополагающими при формировании системы номенклатур. При решении задачи оптимального использования управленческих кадров были задействованы все формы работы, предполагаемые нормативными документами. Но на эффективность учетно-распределительной деятельности существенно влияли имеющиеся недостатки: несогласованность действий различных оргструктур, отсутствие сформированного резерва, дифференциации номенклатурного распределения и перемещений рядовых сотрудников, большая текучесть кадров и т.д.

6. Мобилизация и выдвиженчество в Нижегородской губернии начали практиковаться с начала 1920-х гг. Но правовое обоснование и разъяснение механизма осуществления они получили только к середине десятилетия. В феномене социально-трудовых мобилизаций и выдвиженчества переплетались несколько системообразующих факторов: экономическая необходимость, политическая целенаправленность и субъективный человеческий фактор.

7. Трудовые мобилизации как инструмент кадровой политики хорошо проявили себя в чрезвычайных обстоятельствах, но в условиях мирного строительства дали меньшую результативность. Здесь основными препятствиями были дублирование функций различных органов, необходимость значительного количества согласований, отсутствие внутри

органов, занимавшихся кадровыми вопросами, системы взаимодействия между центральными и региональными отделами, что в конечном итоге замедляло процесс мобилизации, сказываясь на его результатах.

8. Выдвижение проводилось по двум направлениям: определение на управленческую работу без отрыва от производства и назначение кандидатов на должности постоянных ответственных работников. Приоритетным считалось выдвижение на управленческую работу людей «от станка» и «от сохи», но значительное место занимало выдвижение и служащих. При решении политической задачи более широкого приобщения к государственному управлению рабочих и крестьян, в процессе их выдвижения, сказывались недостатки организационного и экономического характера.

9. Несмотря трудности в реализации, приоритетными направлениями кадровой политики партийных органов Нижегородской губернии были формирование и развитие системы повышения уровня образования, профессионализма и политической сознательности управленческих кадров. В регионе в результате долгой и систематической работы к середине 1920-х годов была создана широкая сеть учебных заведений, занимавшаяся общим и политическим образованием управленцев и кадрового резерва. Но при существенных позитивных результатах ее возможности сдерживались дефицитом финансовых и материальных средств, недостатком квалифицированных преподавательских кадров, отсутствием у части обучаемых стимулов к добросовестному отношению к учебе.

10. На успехи и недостатки кадровой работы партийных органов в регионе влияли объективные (уровень экономического развития губернии, уровень образования и профессионализма, социальный состав кадров) и субъективные (организационный, личностный, правовой и другие) факторы.

Практическая значимость работы определяется возросшим интересом к кадровой политике в сфере государственного управления, обусловленным необходимостью оптимизации и интенсификации работы государственных структур. В этой связи изучение рассматриваемой в диссертации темы позволит извлечь положительный и учесть негативный опыт из истории управленческой практики.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в научной работе по различным проблемам, как истории Нижегородского края, так и отечественной истории в целом.

Материалы и выводы диссертации целесообразно применять в разработке лекционных курсов по проблемам отечественной истории, истории государственного управления в России, при чтении элективных курсов, проведении специальных семинаров и в других видах учебной работы в рамках

профессиональной подготовки и переподготовки специалистов государственного и муниципального управления.

Также материалы диссертационного исследования могут быть полезны государственным и муниципальным органам при разработке проектов административных реформ на федеральном и местном уровнях.

Апробация диссертации. Основные положения работы изложены в 6-ти опубликованных научных статьях, докладе на научно-методическом семинаре в Волго-Вятской академии государственной службы, в сообщении на научно-практической конференции «Человек и общество в противоречиях и согласии» (Нижний Новгород, 2009 г.).

Структура исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка источников и литературы, приложений.

Основное содержание работы

Во **Введении** обосновывается выбор темы, её актуальность и научная значимость, определяются географические и хронологические рамки работы, методология исследования, приводится анализ источников и литературы по теме, определяются цели и задачи исследования, характеризуются его объект и предмет, раскрываются научная новизна, практическая значимость работы, положения, выносимые на защиту, содержатся сведения об апробации результатов исследования.

В первой главе **«Идеология, стратегия и организационная основа кадровой работы партийных организаций в 1920-е годы»** рассматриваются вопросы эволюции основных идей и векторов развития кадровой работы РКП(б)-ВКП(б), а также формирование и функционирование механизма работы с кадрами.

В первом параграфе **«Эволюция идеологии и стратегии кадровой работы РКП(б)-ВКП(б)»** анализируются взгляды советского руководства на сущность и подходы к реализации кадровой работы в центре и на местах и разрабатываемые высшими партийными органами стратегические направления ее развития.

В отношении идеологической основы кадровой работы, в диссертации отмечается, что она формировалась под влиянием В.И.Ленина, как признанного партийного и государственного лидера. Через анализ его взглядов на характер государственного управления при социализме делается вывод о том, что уже в первые годы существования советской власти позиция В.И. Ленина относительно выбора форм и содержания управленческой деятельности претерпела значительные изменения. Если до революции и в первые месяцы

после нее Ленин выступал за отказ от профессионального государственного аппарата, против использования в управленческом механизме старых специалистов, ратуя при этом за приобщение к данной работе широких трудящихся масс, то с 1918 г. его позиция кардинально изменилась. Опираясь на появившийся советский управленческий опыт, он пришел к выводу, что, во-первых, широкие массы трудящихся не готовы и не стремятся к управленческой деятельности; а во-вторых, без участия образованных, специально подготовленных кадров управленцев осуществлять строительство социализма невозможно. Признавая дефицит таких кадров в рядах сторонников нового общества, он настаивал на использовании опыта дореволюционной бюрократии. В то же время им подчеркивалось, что, не жалея средств на оплату труда, необходимо осуществлять строгий контроль над деятельностью старых специалистов и всемерно использовать их для профессионального обучения новых управленцев. С точки зрения Ленина в советской кадровой политике ключевое значение должна была приобрести активная работа по подготовке молодых специалистов, хорошо образованных и политически подкованных. Эта задача возлагалась на партию и ее руководящие органы.

Данные взгляды Ленина и его сторонников стали основой для разработки стратегии кадровой работы, формируемой и утверждаемой высшими партийными органами. В этой связи в диссертации рассматриваются материалы и решения съездов и конференций РКП(б)-ВКП(б) с точки зрения определения ими подходов к эффективному и рациональному учету и распределению кадров, улучшению их качественного состава. На заседаниях Всероссийских партийных съездов и конференций в разные годы среди основного спектра проблем, важное место занимали вопросы привлечения специалистов дореволюционного периода, работы с женскими коллективами, с РКСМ с целью подготовки резерва надежных кадров. С 1924 г. первоочередной задачей становится обеспечение кадрами деревни. При этом в решении кадровых вопросов приоритеты всегда были связаны с главными направлениями развития советского общества в целом.

Во втором параграфе *«Формирование механизмов партийной работы с кадрами»* раскрывается процесс поиска путей, форм и методов кадровой работы, создания инструментов подбора, учета, подготовки и распределения управленческих кадров.

Отмечается, что на начало 1920-х гг. работа с кадрами не обладала четкими механизмами и носила преимущественно мобилизационный характер, при котором разверстки, целевые назначения ответственных работников на важнейшие должности проходили, зачастую, не взвизая на практический опыт и знания. Оправданные в чрезвычайных условиях гражданской войны, данные

методы не могли быть эффективными в период мирного строительства нового общества.

Кроме этого, проведенный качественный анализ управленческих кадров и условий их работы показал, что значительная часть их имела недостаточный уровень образования и профессионального опыта; социальный состав руководителей не соответствовал идее активного участия рабочих и крестьян в управлении государством; партийная прослойка была узка; условия работы характеризовались недостатком материального обеспечения, противоречивостью правовой базы, слабой информационной инфраструктурой. Особенно ярко эти проблемы были выражены на местах: в уездах, волостях и сельских поселениях. В таких условиях вопрос о создании четкой системы работы с кадрами управленцев встал чрезвычайно остро.

Основополагающим элементом в распределении партийных кадров становился учет. В 1921 г. проводится перепись «командного состава партии», укрепляются позиции учетно-распределительного отдела ЦК РКП(б).

Начала формироваться нормативно-правовая база, регулирующая кадровую политику в сфере госуправления. В декабре 1922 г. были приняты Временные правила о службе в госучреждениях и на предприятиях, в которых определялись критерии приема на государственную службу. Была унифицирована система оплаты труда ответственных работников: установлены шесть разрядов должностных окладов для партийных и государственных сотрудников. Государственные правовые акты дополнялись инструкциями и директивами центральных партийных органов.

С 1923 г. начала образовываться система номенклатуры, определяющая характер подбора и распределения кадров через утверждение их соответствующими партийными структурами.

Остро стоящая проблема качества управленческих кадров требовала создания системы повышения их общеобразовательного, профессионального и политического уровня. Для ее решения в рамках деятельности Государственного института техники управления предпринимаются попытки внедрения НОТ в работу руководящих кадров; формируется многоуровневая система партийных и советских высших и средних образовательных учреждений для подготовки и повышения квалификации управленцев и их резерва; развивается сеть школ, кружков и курсов политграмоты для руководителей низшего звена.

В итоге к середине 1920-х гг. были сформированы основные звенья механизма кадровой работы партийных организаций, которые подлежали конкретизации на местах.

Во второй главе «Механизм работы с кадрами в партийных организациях Нижегородской губернии» представлены основные звенья системы кадровой работы, с учетом их региональных особенностей.

В первом параграфе «Характеристика кадрового состава управленцев в Нижегородской губернии» проводится качественный анализ кадрового корпуса партийных руководителей, советских служащих и руководителей предприятий и организаций региона: рассматривается социальный состав, образовательный уровень, партийная прослойка, профессиональный стаж.

Результаты анализа показали, что среди ответственных работников региона отмечалось преобладание представителей той или иной социальной группы (рабочих, крестьян, служащих) в зависимости от отрасли народного хозяйства: в партийной отрасли около 60% ответственных работников составляли рабочие, в пропагандистско-воспитательной 60% – служащие, в советско-административной преобладали рабочие, а количество служащих и крестьян было паритетным. С точки зрения образовательного уровня управленцев, подчеркивается тот факт, что большинство из них имели низшее образование (более 50%, а в низшем звене – более 80%). На руководящих ответственных должностях губернского уровня количество партийных работников превышало беспартийных в 2 раза, в то время как среди их заместителей и руководителей низшего звена губернского советского аппарата (среди которых было много дореволюционных «спецов») количество беспартийных наоборот превышало число членов партии в среднем в 3 раза. По критерию стажа партийной работы среди управленцев региона к середине 1920-х гг. преобладали члены партии с послереволюционным стажем.

Значительный уровень партийной прослойки среди высшего руководства объясняется необходимостью обеспечивать проведение в жизнь партийных решений. На их заместителей и руководителей низшего звена были возложены обязанности решения конкретных задач, требующих не столько политической сознательности, сколько профессионализма в определенной сфере. Но низкий уровень образования управленцев не позволял решать поставленные задачи в полной мере, особенно в сельской местности.

Во втором параграфе «Партийные органы и учреждения, ведущие кадровую работу» проанализирована структура и функции партийных органов, занимавшихся кадровыми вопросами, определена взаимосвязь между ними и выстроен алгоритм их деятельности по решению кадровых проблем, в первую очередь по учету и распределению кадров.

Структура партийных органов включала в себя партийные комитеты и ячейки, уездные комитеты партии, райкомы, учетный подотдел, оргинструкторский отдел, учетно-распределительный отдел Нижгубкома

(впоследствии объединенный с оргинструкторским и получивший название организационно-распределительного отдела), Бюро и Секретариат Нижгубкома.

Алгоритм подбора ответработников включал в себя несколько этапов: выдвижение кандидатуры по инициативе партийной ячейки или руководства организаций и учреждений; согласование кандидатуры сначала по своему ведомству, а потом на заседаниях соответствующих фракций уездных или районных (в зависимости от места трудовой деятельности кандидата) исполнительных комитетов; утверждение кандидатуры укомом (райкомом) партии; направление материалов на работника в орграспредотдел Нижгубкома, где проводилась работа по определению отрасли применения и масштаба (уровня компетенции) работника на основе изучения деловых отзывов и материалов, характеризующих работу сотрудников в прошлом и настоящем, выяснения личных склонностей и способностей работников; передача материалов в учраспредотдел Нижгубкома для формирования соответствующих дел по работникам. В случае их выдвижения или перемещения вопросы по утверждению кандидатур рассматривались на бюро либо в секретариате Нижгубкома.

Третий параграф *«Номенклатура кадров в губернии»* посвящен раскрытию особенностей функционирования механизма номенклатур в губернии с точки зрения их назначения, форм и состава, входивших в них работников.

Было выявлено, что к середине 1920-х гг. в регионе существовала четко определенная, разветвленная сеть номенклатур центрального и местного уровней. Позднее, к концу 1920-х гг., многие должности уездного уровня (и одновременно самые значимые) учитывались также и в губернских номенклатурах. Структура номенклатурных должностей определялась инструктивными материалами ЦК и Нижгубкома с учетом административно-территориального деления региона, структуры партийных и советских органов, социально-экономического комплекса губернии. При этом отмечается, что существовала определенная рациональность в учете и распределении кадров в рамках номенклатуры: выдвигаемые кандидатуры на менее значимые должности уездного и волостного уровня учитывались на местах, то есть не было тотального учета кадров всей губернии и загруженности Нижгубкома номенклатурными должностями уездов и волостей.

В третьей главе *«Основные направления кадровой работы в партийных организациях Нижегородской губернии: достижения и проблемы»* рассматриваются формы и методы деятельности партийных органов и учреждений, отвечающих за работу с кадрами.

В первом параграфе *«Работа по учету и распределению кадров»* проанализирована деятельность партийных органов по созданию банка данных

управленческих кадров в губернии, кадрового резерва, а так же по использованию на практике утвержденных в партийных инструкциях форм и методов распределения их в соответствии с приоритетными направлениями развития социально-экономического комплекса региона.

Основными направлениями в деятельности учетно-распределительных органов были: изучение кадров ответственных работников губернского и уездного масштабов; усиление партийных, промышленных, хозяйственных, кооперативных, профессиональных организаций новыми сотрудниками; укрепление деревни мобилизованными работниками; выдвижение на ответственные посты по всем отраслям; прием в кандидаты и перевод в члены РКП(б).

Дополнительно перед учетным подотделом ставилась задача решения проблем текучести кадров, безработицы среди членов партии.

Учитывая большой объем работы соответствующих партийных органов, в учетно-распределительной деятельности прослеживались негативные тенденции: рост формализма в связи с загруженностью учетно-распределительных органов, усиление централизации, несогласованность действий различных смежных структур, усиление негативного отношения работников к системе распределения кадров в результате многочисленных перебрисок.

Это привело в итоге к отсутствию сформированного резерва, четкой дифференциации номенклатурного распределения и перемещений рядовых сотрудников, к большой текучести кадров.

Во втором параграфе *«Мобилизация и выдвиженчество в кадровой работе региональных партийных и государственных органов»* анализируются указанные направления кадровой работы с точки зрения предпосылок их возникновения, содержания и результатов.

Социально-трудовые мобилизации являлись способом временного сосредоточения трудовых ресурсов в приоритетных отраслях народного хозяйства и общественной жизни. Их основными направлениями в Нижегородской губернии были сельское хозяйство, промышленность, транспорт, лесозаготовки, строительство, пропагандистская и инструкторская работа, в первую очередь, на селе. При этом к направляемым, в частности в деревню, работникам предъявлялись особые требования: опыт работы в губернских и крупных уездных партийных, советских и хозяйственных органах, наличие годичного и более практического стажа ответственной работы.

Кроме партийных органов мобилизацией занимались органы труда и профсоюзы, что придавало этой работе общественно значимый характер и соответствовало идеологии коллективизма. Но эффективность данной работы

снижали дублирование функций различных органов, необходимость значительного количества согласований, нецелевая переброска работников, директивное изъятие сотрудников у организаций – «доноров», отсутствие программ по восполнению кадров в этих организациях.

«Выдвиженчество» как форма кадровой работы представляло собой процесс организованного выдвижения передовых рабочих и крестьян на руководящую работу в государственный, хозяйственный, кооперативный, профсоюзный аппараты. Данное явление носило новаторский характер и соответствовало идее привлечения широких масс трудящихся к управлению государством.

Выдвиженчество в Нижегородской губернии начало практиковаться с 1923 г., но в начале носило бессистемный характер (не было четко выстроенной программы и учета). Правовое обоснование и разъяснение механизма осуществления оно получило в 1925 г. на основании Циркулярного письма ЦК РКП(б) «По выдвиженцам», в соответствии с которым данный процесс осуществлялся по двум ключевым линиям: вовлечение коммунистов и кандидатов в члены партии в управленческую работу без отрыва от производства, и выдвижение на постоянную руководящую работу в государственные, профессиональные и прочие организации. Представленный в диссертации механизм выдвиженчества показывает, что данный процесс являлся более демократичным, чем мобилизация, и проводился с учетом мнения трудовых коллективов и низовых партийных органов и партячеек. С 1923 по 1926 гг. общее количество выдвиженцев в губернии составило 609 человек, при положительной динамике; основную массу из них (более 70%) представляли коммунисты. При этом из общего количества выдвиженцев, было использовано на работе 359 человек, остальное количество – 250 человек, оставались в резерве.

Но при всех достоинствах системы выдвиженчества, в ней были и недостатки: отсутствие опыта работы на новой должности или в сфере деятельности нередко вызывало напряженное восприятие выдвиженцев на местах новой работы; слабая обратная связь выдвиженцев с органами, их выдвинувшими, снимала с последних ответственность за принятые решения; несовершенная система подготовки работников к новой деятельности; спешка и формализм при выдвижении, продиктованные необходимостью выполнения контрольных заданий в сжатые сроки.

Не смотря на эти недостатки, социально-трудовые мобилизации и выдвиженчество соответствовали духу времени и помогали в значительной степени решать кадровые проблемы.

Третий параграф *«Повышение образовательного и профессионального уровня управленческих кадров»* раскрывает содержание и методы работы

партийных органов региона по организации системы получения и совершенствования политического и общего образования среди управленцев.

К середине 1920-х гг. в губернии образовалась сеть учебных заведений, занимавшихся общим и политическим образованием. Структура общего образования включала в себя рабочие университеты, рабфаки, рабочие техникумы (профобразование), одногодичные рабочие курсы для пролетариев и крестьян, школы 1, 2, 3 ступеней. Политическим образованием занимались высшие партийные школы, школы политграмоты, школы нормального типа, сокращенные школы, кружки; в деревне данные функции выполняли «школы передвижки» и «стационарки». В диссертации проведен детальный анализ процесса комплектования высших партийных школ, состава курсантов, содержания и качества обучения, принципов распределения выпускников.

Анализ показал, что при значительных успехах развитие данной работы сдерживали нехватка финансирования, недостаток материальных средств в местных бюджетах, чрезмерная загруженность преподавательского состава, недобросовестное отношение к учебе слушателей и курсантов в следствие занятости и недостаточного стимулирования к обучению. В таких условиях численность учреждений политпросвещения в регионе постоянно менялась при общей положительно динамике.

Несмотря на указанные недостатки, система образования в деле развития управленческой сферы Нижегородской губернии носила продуктивный характер.

В **Заключении** подведены итоги исследования и сформулированы выводы, отражающие степень решения поставленных задач:

1. Идеологическая основа и стратегия кадровой работы в исследуемый период претерпевали изменения, обусловленные развитием реальной социально-политической ситуации в стране.

2. Механизмы кадровой работы в данное время только начинали формироваться, но к середине десятилетия были созданы основные элементы системной работы с кадрами управленцев: номенклатурный механизм учета и распределения кадров, развитие методов кадровой мобилизации, внедрение в практику выдвигательства, создание и обеспечение функционирования сети учреждений для подготовки и повышения квалификации руководящих работников.

3. Анализ основных направлений кадровой работы в партийной организации Нижегородской губернии показал, что она осуществлялась, исходя из стратегических направлений развития советского общества, специфики региона и имеющихся кадровых проблем. Основой для выбора форм и методов работы служили решения и инструктивные указания центральных и региональных партийных органов. В данной работе при значимых достижениях

были и существенные проблемы экономического, организационного и социально-психологического характера.

4. Результативность проводимой работы в значительной степени зависела от степени влияния на нее целого комплекса факторов: внешних и внутренних, субъективных и объективных. От способности партийных структур нейтрализовать их негативное и усилить позитивное воздействие зависело качество работы корпуса управленцев региона.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах (по Перечню ВАК):

1. Юдин, А. В. Выдвиженчество в кадровой работе в 1920-е гг.: опыт и проблемы местных партийных организаций (по материалам Нижегородской губернии) / А. В. Юдин // КЛИО. – 2010. – № 4. – С. 96–99.

В иных изданиях:

2. Юдин, А. В. Реализация советской кадровой политики в деревне в 1920-е гг.: возможности и проблемы / А. В. Юдин // Труды молодых ученых и аспирантов / Волго-Вят. акад. гос. служ. – Н. Новгород, 2009. – № 8. – С. 286–288.

3. Юдин, А. В. Совершенствование советского государственного аппарата: уроки опыта 1920-х гг. / А. В. Юдин // В мире научных открытий. – Красноярск, 2009. – № 4. – С. 51–57.

4. Юдин, А. В. Выдвиженчество как форма совершенствования управленческих кадров в 1920-х гг. / А. В. Юдин // Актуальные проблемы отечественной истории и современной модернизации России / Волго-Вят. акад. гос. служ. – Н. Новгород, 2010. – С. 286–289.

5. Юдин, А. В. Состояние почтовой связи как фактор государственного управления: опыт и проблемы 1920-х гг. / А. В. Юдин // Вестник Московского гуманитарно-экономического института. – М., 2009. – № 2. – С. 27–33.

6. Юдин, А. В. Система образования в Нижегородской губернии: опыт 1920-х гг. / А. В. Юдин // Человек и общество в противоречиях и согласии : сб. тр. по материалам VIII науч. конф. / Моск. гуманитар.-экон. ин-т. – Н. Новгород, 2009. – С. 120–124.

Подписано в печать 16.02.13г. Формат 60х90 1/16

Печать трафаретная. Бумага офсетная.

Усл.печ.л. 1,5 Тираж 100 экз. Заказ № 57

Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет
603950 Н. Новгород, Ильинская, 65

Полиграфцентр ННГАСУ, 603950 Н. Новгород, Ильинская, 65