

Р. В. Павлюкевич

Кадровая политика Красноярского совета народного хозяйства (1957–1965 гг.)

R. V. Pavlukevich

Personnel Policy Conducted by the Krasnoyarsk Council of National Economy (1957–1965)

Данная статья посвящена проблемам формирования кадрового аппарата Совета народного хозяйства Красноярского экономического района. На основе анализа архивных материалов выведены основные требования, предъявляемые к сотрудникам совета. Проанализированы основные тенденции работы аппарата, методы поощрения или наказания сотрудников.

Ключевые слова: кадровая политика, СНХ, совнархоз, Красноярский край, СССР, руководство совета, ответственные работники, требования.

Кадровая политика Советского государства всегда привлекала внимание как историков, так и публицистов. В советское время этому вопросу уделялось повышенное внимание, но приоритет отдавался изучению его партийного аспекта. Одной из наиболее слабоизученных сторон этого вопроса является кадровая политика Совета народного хозяйства Красноярского экономического района. Это связано с тем, что в период правления Н. С. Хрущева она еще не вышла из сферы публицистики, а после в связи с политической конъюнктурой историки почти не обращались к данному вопросу.

Советское государство очень серьезно подходило к вопросам подбора, подготовки и расстановки партийных и хозяйственных кадров на местах. В период правления И. В. Сталина была сформирована достаточно устойчивая модель управления хозяйством. После прихода к власти Н. С. Хрущева, в связи с развенчанием культа личности Сталина и реформой управления промышленностью, сталинская модель уже не могла более функционировать без изменений.

Задуманная правительством страны под руководством Н. С. Хрущева реформа управления предполагала изменение самого принципа хозяйствования. В феврале 1957 г., выступая на сессии Верховного Совета СССР, первый секретарь ЦК КПСС Н. С. Хрущев говорил об основных проблемах народного хозяйства страны. При этом отмечал, что эти проблемы можно решить только путем перехода от управления народным хозяйством посредством отраслевых министерств и ведомств к управлению, построенному по территориальному принципу [1, с. 3]. Экономические и со-

This article is devoted to problems of staff formation in the Krasnoyarsk Council of the National Economy. On the basis of the analysis of archival sources the basic requirements to council employees are deduced. The author analyzes basic tendencies of the council's work, methods of encouragement or punishment of employees.

Key words: personnel selection, SNE, sovnrarkhoz, Krasnoyarsk Territory, USSR, council leaders, ranking officers, requirements.

циальные проблемы должны были решаться там, где живут и работают люди, считал советский лидер. Это, в свою очередь, предполагало корректировку подхода к кадровой политике, которая должна была перейти на новый уровень в соответствии с новой системой управления.

Красноярский, Иркутский, Уральский и Дальневосточный совнархозы отличались тем, что программа экономического развития страны предполагала сделать их новыми локомотивами промышленности СССР. Перспективным планом развития 1959–1965 гг. предполагалась обширная программа строительства и развития. На плечи Красноярского совета ложилась сложнейшая задача по реализации Ангаро-Енисейского проекта. В итоге край должен был перейти на совершенно иной уровень развития. Но для этого требовались высококлассные кадры. Ими следовало обеспечить не только сам аппарат Красноярского СНХ, но и действующие, и строящиеся предприятия.

Распоряжением Совмина СССР численность персонала Красноярского СНХ определялась в 750 штатных единиц [2, л. 48], но лишь половина на первом этапе была укомплектована работниками. В первую очередь акцент был сделан на формирование кадрового корпуса руководителей СНХ. Судя по делам отдела кадров совета, оно шло в основном за счет привлечения присланных из центра и местных специалистов. Во главе совнархозов ставили, как правило, наиболее опытных руководителей. Из 70 председателей совнархозов РСФСР бывшие министры составляли 20%, а специалисты из местных работников —

лишь 18,6%. Так, например, глава Красноярского СНХ П. Ф. Ломако ранее возглавлял Министерство цветных металлов и золота. Судя по его переписке с Совмином, он смог быстро и эффективно взять в свои руки контроль над экономикой Красноярского края. Помимо П. Ф. Ломако, все четыре его заместителя были направлены в Красноярский СНХ по решению Совета Министров СССР, либо из центральных органов, либо из других регионов страны. Так, в частности, А. Д. Бизяев, как и П. Ф. Ломако, работал ранее в Министерстве цветной металлургии. Все они являлись специалистами в сфере базовой специализации региона.

В составе совета были необходимы и местные кадры, которые бы не только знали свой регион и его возможности, но и имели связи с местным промышленным и партийным руководством. Особенно в них нуждались приоритетные отрасли народного хозяйства Красноярского экономического района: энергетическая, металлургическая, лесная, химическая и т. д.

В связи с этим на третьем заседании совета 3 июля 1957 г., на котором были утверждены начальники управлений и основные должностные лица, было отдано распоряжение партийным, хозяйственным органам и научным организациям о направлении на постоянную работу в СНХ 140 чел., чтобы решить проблему укомплектованности. Помимо сотрудников, ранее работавших на предприятиях региона, в состав совета вошли опытные специалисты из расформированных организаций Енисейстроя и Норильлага.

К подбору местных специалистов для совета предъявлялись очень высокие требования. Нам не удалось обнаружить какого-либо документа, содержащего их, но анализ массива архивных данных дает возможность выявить несколько основных требований. Так, одним из важнейших требований для назначения в СНХ было наличие высшего или среднего образования. Динамика изменения уровня образования руководителей отделов и управлений Красноярского СНХ представлена в таблице 1.

Таблица 1

Уровень образования начальников отделов и управлений СНХ

| Образование | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 | 1963 | 1964 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Высшее | 9 | 10 | 16 | 14 | 19 | 21 |
| из них техническое | 8 | 7 | 16 | 10 | 14 | 15 |
| из них незаконченное | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Среднее | 2 | 8 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| из них техническое | | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Окончили среднюю школу | 5 | 7 | 4 | 8 | 9 | 8 |

Большинство руководителей совета имело техническое либо экономическое образование. Практически все работники СНХ были хозяйственниками, а не выпускниками партийных школ, что подчеркивало функциональное назначение данного органа.

Подобная тенденция наблюдалась и среди ответственных работников совета, к которым относились

заместители руководителей, инженеры и специалисты отделов и управлений СНХ. Так, высшим образованием в рассматриваемый период обладало примерно 45%, причем непосредственно техническим 75%. Среднее образование имели в 1959 г. — 38%, а в 1964 г. — 27% [3]. Более подробная картина наглядно показана в таблице 2.

Таблица 2

Уровень образования ответственных работников отделов и управлений СНХ

| Образование | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 | 1963 | 1964 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Высшее | 258 | 293 | 332 | 231 | 315 | 319 |
| из них техническое | 198 | 237 | 269 | 169 | 234 | 241 |
| из них незаконченное | 10 | 19 | 31 | 30 | 32 | 28 |
| Среднее | 218 | 171 | 150 | 141 | 177 | 196 |
| из них техническое | 96 | 86 | 97 | 99 | 123 | 138 |
| Окончили среднюю школу | 159 | 167 | 184 | 139 | 180 | 176 |

Не менее показательна статистика по директорам предприятий Красноярского СНХ. В начале 60-х гг. из 325 директоров высшим образованием обладало

120 чел., средним — 94, что составляло 36 и 28% соответственно [3, л. 24–30]. Наибольшие требования предъявлялись к руководителям предприятий хими-

ческого, машиностроительного управлений, а также цветной и черной металлургии, меньший уровень требований применялся к руководителям пищевой и легкой промышленности. Как мы можем видеть, в целом руководство СНХ стремилось укомплектовать совет высококвалифицированными кадрами, способными решать поставленные экономические задачи.

Другим важным требованием к сотрудникам был их опыт практической работы. Большинство из высших должностей занимали люди опытные, работавшие прежде на руководящих постах, причем по схожей специализации. Отдавалось явное предпочтение специалистам, знакомым в первую очередь с цветной и черной металлургией. Все три председателя Красноярского СНХ ранее работали на предприятиях цветной металлургии. Так, последний глава совета В.Н. Ксинтарис, закончивший московский институт Госплана СССР, попал в край по распределению в Норильск в 1940 г. Здесь он прошел путь от начальника отдела Дудинского порта до заместителя директора Норильского горнометаллургического комбината.

Среди директоров предприятий Красноярского экономического района преобладали руководители со стажем от года до трех лет (36%). Это можно объяснить и тем, что в годы СНХ происходила постоянная реорганизация старых предприятий и организация новых [3].

Помимо образования и профессионализма, немаловажным требованием был и возраст работников. Судя по данным отдела кадров совета, в возрастном отношении среди начальников управлений и отделов СНХ отдавалось предпочтение людям зрелым и опытным, но при этом энергичным. Информация о возрастных данных начальников управлений и отделов СНХ показана в таблице 3.

Таблица 3

Возраст начальников отделов и управлений СНХ

| Возраст | 1960 | 1961 | 1962 | 1963 | 1964 |
|-----------|------|------|------|------|------|
| До 30 | | 1 | | 1 | 2 |
| 31–40 | 3 | | 3 | 3 | 5 |
| 41–50 | 15 | 15 | 10 | 9 | 7 |
| 51–55 | 3 | 5 | 8 | 10 | 9 |
| 55–60 | 1 | 2 | 3 | 7 | 9 |
| Старше 60 | | | 1 | 1 | |

Среди ответственных работников средний возраст составлял 31–40 лет (1960 г. — 38,6% и 1964 г. — 32,8%). Для директоров предприятий также был характерен средний возраст — 41–50 лет [3].

Традиционно считается, что главным требованием для работников руководящих органов в советское время являлось членство в партии. Анализ документов совета позволяет предположить, что это не было

приоритетным в период формирования совета. Наибольший процент членов КПСС наблюдался среди начальников отраслевых управлений и функциональных отделений. Так, например, в 1960 г. из 22 чел. 19 были членами партии, причем большинство из них вступило в КПСС в годы Великой Отечественной войны (31%), что очень характерно, так как это были кадры, воспитанные сталинской системой управления.

Абсолютно иная ситуация складывалась среди ответственных работников СНХ. Среди них доля беспартийных даже превышала количество членов КПСС. Так, в 1959 г. в партии состояло лишь 35,4%, а беспартийными были 64,6%, т. е. практически в два раза больше. В 1964 г. пропорции практически не изменились, членами КПСС являлось 36,8%, а беспартийными 63,2%. Все это говорит о том, что для руководства СНХ приоритетными были деловые качества сотрудников, а не их партийная принадлежность.

Таблица 4

Членство в КПСС ответственных работников отделов и управлений СНХ

| Отношение к КПСС | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 | 1963 | 1964 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|
| Члены партии | 216 | 227 | 270 | 217 | 286 | 296 |
| Беспартийные | 365 | 409 | 443 | 345 | 448 | 462 |
| Кандидаты | 3 | 3 | 6 | 4 | 2 | 2 |

Высокий уровень образования, профессионализм, опыт и предприимчивость — такими были основные требования к сотрудникам СНХ.

К 1959 г. аппарат совета уже был практически полностью сформирован. В него входило 16 начальников управлений и отделов и 617 ответственных работников, соответствовавших основным требованиям новой кадровой политики.

Но уже в начале 1960-х гг. стал очевидным курс правительства на возвращение командированных в регион специалистов. Начался постепенный отток работников в центральные органы власти и управления. Если за 1961 г. сменилось три сотрудника совета, то в 1963 г. — 10 чел. Так, из пяти высших первоначальных членов совета в 1963 г. остался лишь М. А. Зеликсон, остальные были переведены на другие должности. Вместе с тем совет покинул В. С. Зверев, а следом и сам глава совета П. Ф. Ломако, впоследствии возглавивший Госплан СССР. Следующий председатель А. Д. Бизяев также недолго оставался на этой должности. Его место занял В. Н. Ксинтарис. И в последующий год сменилось более трети начальников отраслевых управлений и функциональных отделов Красноярского совета народного хозяйства. Это можно объяснить лишь несколькими возможными причинами. Некоторые историки видят в качестве основной причины ослабление государственного контроля

над кадрами в связи с новыми реформами и разложением самой структуры советов. Но можно предположить, что отток работников вызван тем, что командированные специалисты выполнили свою изначальную задачу в регионе, которая состояла в создании совета и воспитании кадров, которые должны были продолжить работу.

Разделение партийных органов в 1963 г. слабо задело сам СНХ в связи с тем, что практически все подотчетные предприятия совета относились к промышленности. Из ведомства совета было выведено лишь несколько предприятий легкой и пищевой промышленности, обслуживающих непосредственно сельское население. На 1964 г. из 32 членов совета лишь четверо проработало в нем более пяти лет. В частности, один из них, Н. Т. Глушков за это время прошел путь от начальника финансового отдела до заместителя председателя.

Иная картина наблюдалась среди ответственных работников совета. В 1964 г. стажем работы более пяти лет обладали 19% персонала, 3 года — 5 лет — более 17%, основная же масса сотрудников отработали в совете от года до трех лет (46%). Сменяемость кадров была сравнительно невысокой, в среднем 14% от всего персонала в год.

Таблица 4

Стаж работы ответственных работников отделов и управлений СНХ в составе учреждения

| Стаж | 1961 | 1962 | 1963 | 1964 |
|----------------|------|------|------|------|
| До одного года | 182 | 132 | 276 | 123 |
| 1–3 года | 322 | 149 | 179 | 335 |
| 3 года – 5 лет | 193 | 151 | 141 | 127 |
| 5–10 лет | | 109 | 108 | 134 |

Важную роль в кадровой политике СНХ играл контроль за качеством работы управленческого аппарата. Он осуществлялся в виде проверок сверху, характерных для любого учреждения, а также со стороны населения, через периодическую печать. Руководство совета было вынуждено считаться с публикациями в центральных и местных СМИ, тем более, что они представляли собой партийные органы власти. К примеру, уже на третьем заседании совета 3 июля 1957 г. обсуждался вопрос, поднятый статьей «Рыбинские животноводы недовольны вашей работой, товарищ Бутылкин» в «Красноярском рабочем». В ней содержалась критика работы треста «Маслопром» [4, л. 96]. В результате было принято решение по улучшению работы предприятия, а виновные получили суровые взыскания [5, л. 28].

После этого еще множество газетных статей служили предметом обсуждения на заседаниях СНХ. В 1961 г. П. Ф. Ломако вынужден был выступить со специальным докладом, посвященным фактам иг-

норирования руководством совета критических материалов в средствах массовой информации. В итоге было принято постановление об обязанности руководителей отраслевых управлений регулярно просматривать публикации прессы и делать выводы в целях улучшения работы управлений [5, л. 68].

Также создавались группы внутриведомственного контроля, которые должны были бороться с растратами, хищениями и приписками [6, л. 2]. Их формировали из работников предприятий. Некоторые из таких групп относились к своим обязанностям недостаточно серьезно, но часть из них, судя по архивным материалам, воспринимали данную обязанность со всей ответственностью и полностью отдавались своему делу.

Самыми распространенными по отношению к подвергшимся критике работникам наказаниями были строгие выговоры и предупреждения. Но за более тяжелые нарушения практиковалось снятие с занимаемой должности. Так, статья «Больше внимания цементной промышленности», опубликованная в газете «Правда» от 25 апреля 1959 г., стала не только темой одной из повесток заседания СНХ, но и способствовала серии проверок, приведших к снятию с должности директора «Сибтяжмаша» И. Г. Беляева за нарушение трудовой дисциплины. Но, судя по документам архивного фонда, это было скорее поводом для принятия решения. Проблема заключалась в том, что руководство завода, относившегося ранее к ВПК страны, по-прежнему выстраивало отношения с органами управления ВПК, а не Красноярским СНХ.

К сожалению, эффективность работы управленческого персонала СНХ была недостаточно высокой связи с тем, что номенклатурные работники, не справившиеся с должностными обязанностями, нередко не увольнялись, а многократно переводились на новое место. Так, трижды переставляли с места на место бывшего директора Богучанского леспромхоза В. И. Пакидова. После провала на этом посту он был назначен директором Кежемского леспромхоза, затем главным инженером Стрелковского леспромхоза, а после очередного провала был поставлен главным инженером Мотыгинского леспромхоза. Другим примером может послужить служба директора Ужурского мясокомбината Д. А. Дудникова. Он был уличен во взятии денег из кассы, начислении себе зарплаты за выходные, организации групповой пьянки за счет завода. За нарушения он был снят с должности, но вскоре назначен директором иланской заготконторы «Заготскот» [7 л. 23]. Имелись и другие случаи перестановки не оправдавших доверие работников. Это было характерно для лесной и пищевой промышленности, находившихся на периферии кадровых интересов совета.

Необходимо отметить, что количество зафиксированных нарушений сравнительно немногочисленно. Это говорит о качестве кадровой политики, которая

могла не только карать, но и поощрять работников. Лучшие работники могли претендовать на премии, поощрения, награды и, конечно же, карьерный рост.

Подводя итоги, необходимо отметить, что основным принципом кадровой политики СНХ было обеспечение его максимальной работоспособности. Требования, которые предъявлялись к работникам СНХ, имеют отличия от традиционных представлений о кадровой политике советской эпохи. Главным требованием в рассматриваемый период была не столько партийность, сколько наличие образования, стажа, профессионализма и предприимчивости. Это позволяет сделать вывод о достаточно высоком уровне работы кадровой политики СНХ. Это позволило обеспечить быстрое развитие производительных сил региона.

Здесь были построены в этот период Красноярская ГЭС, Красноярский алюминиевый завод, Ачинский глиноземный комбинат, завод медпрепаратов, расширены Норильский горно-металлургический комбинат, Сорский молибденовый комбинат и др. Но при этом нельзя не отметить, что в работе СНХ наличествовали отрицательные моменты, связанные многочисленными факторами, такими как сложность работы новой системы управления экономикой, недостаточный уровень научного обоснования принимаемых решений, временный характер ответственности некоторых командированных специалистов за порученное дело и другими. Опыт кадровой политики Красноярского СНХ, на наш взгляд, может быть полезен и современным управленческим структурам.

Библиографический список

1. О дальнейшем совершенствовании организации управления промышленностью и строительством : Постановление Пленума ЦК КПСС по докладу тов. Хрущева Н. С., принятое 14 февраля 1957 г. — М., 1957.

2. Государственный архив Красноярского края (ГАКК). — Ф. 1408. — Оп. 1. — Д. 3.

3. ГАКК. — Ф. 1408. — Оп. 12. — Д. 1.

4. ГАКК. — Ф. 1408. — Оп. 1. — Д. 2.

5. ГАКК. — Ф. 1408. — Оп. 1. — Д. 84.

6. ГАКК. — Ф. 1408. — Оп. 1. — Д. 224.

7. ГАКК. — Ф. 1408. — Оп. 1. — Д. 125.