

УДК 94(47).084.3

ПОЛЯКОВ Александр Игоревич – аспирант кафедры истории государства и права Нижегородского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (603057, Россия, г. Нижний Новгород, пр-кт Гагарина, 46; henekenalex@yandex.ru)

РЕШЕНИЕ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В ТЫЛОВОМ РЕГИОНЕ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ (на материалах Горьковской области)

Аннотация. В статье раскрываются проблемы кадровой работы партийных органов Горьковской области в годы Великой Отечественной войны и пути их решения. Представлены формы и методы отбора, профессионального обучения и политического воспитания новых кадров.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, кадры, кадровая работа, обучение, политическое воспитание

Актуальность изучения данной проблемы основана на нескольких положениях.

Во-первых, общепризнано, что единство фронта и тыла было одной из главных причин победы СССР в Великой Отечественной войне. Это была многоплановая, сложная, порой противоречивая работа, и изучение ее во всех деталях позволит более полно понять характер того трудного времени, оценить используемые государством формы и методы решения поставленных задач.

Во-вторых, кадровые проблемы в тыловых регионах были одними из самых важных, т.к. необходимо было в кратчайшие сроки перевести промышленность на выпуск новых, военных видов продукции и обеспечить предприятия квалифицированными кадрами руководителей, специалистов и рабочих взамен ушедших на фронт.

В-третьих, выбор региона для раскрытия темы не случаен, т.к. Горьковская область была одной из ведущих в обеспечении армии, настоящим арсеналом страны.

В-четвертых, доступность для исследователей сегодня многих ранее закрытых архивных материалов позволяет раскрыть новые, ранее неизвестные страницы этой большой, многоплановой работы.

Характеризуя ситуацию с кадрами на промышленных предприятиях страны, сложившуюся в связи с начавшейся войной, в первую очередь следует отметить сокращение численности работников (см. табл. 1).

Таблица 1
Динамика численности рабочих и служащих в народном хозяйстве,
вызванная начавшейся войной*, млн чел.

	1940 г.	1941 г.	1942 г.	1942 г. в % к 1940 г.
Число рабочих и служащих в народном хозяйстве	31,2	26,2	18,4	59
в т.ч. в промышленности	11	9,4	7,2	65,5

* Источник: Тельпуховский В.Б. Обеспечение промышленности рабочими кадрами в первый период Великой Отечественной войны. – *Вопросы истории*. 1958. № 11. С. 26.

Аналогичная ситуация наблюдалась и в Горьковской обл. По данным 53 заводов и предприятий региона, в 1941–1943 гг. в Красную армию были призваны около 96,6 тыс. чел., или почти треть общего числа работников [Киселев 1975: 186–197]. В связи с этим значительно изменился и состав работников предприятий – как руководящего состава, так и специалистов, и рабочих. На некоторых предприятиях число новых кадров, пришедших взамен отправившихся на фронт, составляло до 50–60%¹.

В этих условиях основными направлениями кадровой работы, как и прежде, были подбор и распределение кадров, повышение их профессионального мастерства. По-прежнему ведущими в данной работе были партийные органы разных уровней (обком, горкомы, райкомы и парткомы предприятий). Под их руководством работали заводские кадровые службы. Но условия их работы существенно изменились. Крайне сжатые сроки перевода предприятия на военный лад, возросший дефицит квалифицированных кадров, изменения в трудовом законодательстве заставляли искать новые формы и методы кадровой работы.

Возглавлял работу по решению кадровых проблем Горьковский обком ВКП(б) и созданный в нем специальный отдел кадров. В его обязанности входили набор и отбор в первую очередь руководящих кадров. Еще в предвоенный период, предвидя проблемы в связи с надвигающейся войной, был принят ряд мер по укреплению кадров управленцев. Была расширена структура и увеличено число работников отдела кадров обкома ВКП(б), а также были созданы отделы кадров в горкомах и райкомах ВКП(б). Повышение ответственности за работу руководящих кадров выразилось в расширении категории номенклатурных кадров. Номенклатура работников, утверждаемых бюро обкома ВКП(б), была значительно расширена: если до создания отдела кадров в номенклатуру входили 2 959 чел., то после расширения это число увеличилось до 5 400 чел.² Это и сыграло огромную роль в улучшении качественного состава руководящих работников городского, районного и низового звена в военный период.

Кроме обеспечения региона руководящими кадрами, необходимо было решать проблемы по обеспечению предприятий недостающими кадрами специалистов и рабочих. Данная работа в силу объективных и субъективных причин не была лишена недостатков. Кроме неизбежных материальных и финансовых трудностей, в начальный период проявлялись и проблемы организационные. В отчетных документах партийных органов периодически выявлялись следующие недостатки:

- непродуманный подход к подбору и выдвижению кандидатур как в отделе кадров самого обкома, так и в отделах райкомов и горкомов партии;
- плохая организация воспитания комсомольских кадров, отсутствие систематической помощи со стороны партийных организаций руководящим комсомольским работникам;
- недостаточное выдвижение женщин на руководящую партийную, советскую, хозяйственную работу;
- низкий уровень подготовки производственников, которые возглавляли школы мастеров, стахановские школы и, как следствие, плохой уровень подготовки обучаемых.

Некоторые заводы и предприятия (например, Горьковский станкозавод) крайне неудовлетворительно и пренебрежительно относились к повышению квалификации инженеров и техников. Они не выполняли планы по производственному обучению, не осваивали средства, отпущенные на подготовку кадров³.

¹ Киселев В. Воспитание новых руководителей производства. – *Горьковская коммуна*. 1944. № 130.

² Худин И.В. Выдвижение и воспитание кадров. – *Горьковская коммуна*. 1939. № 298.

³ Киселев В. Воспитание новых руководителей производства. – *Горьковская коммуна*. 1944. № 130.

На ряде предприятий наблюдался низкий уровень контроля за посещаемостью кружков, лекций, школ мастеров. Например, созданная школа мастеров на заводе «Двигатель революции» не отвечала требованиям мастеров. Как следствие, у нее была крайне низкая посещаемость и поверхностный уровень подготовки¹.

Все это снижало результативность работы органов управления предприятий Горьковской обл. по выполнению поставленных перед ними напряженных, не допускающих корректировки в сторону послабления задач.

Необходимо было принимать меры по совершенствованию кадровой работы в регионе.

С учетом выявленных недостатков в работе по подбору и расстановке кадров были приняты меры по повышению ответственности работников отделов кадров партийных органов. Теперь дело каждого кандидата тщательно изучалось сначала инструктором отдела кадров, который представлял того или иного кандидата на выдвижение. Анализировалась биография и личный листок, проводилась беседа и писалось заключение, куда и на какую должность мог претендовать кандидат. Иногда даже опрашивались коллеги кандидата, работающие вместе с ним, которые могли также помочь составить объективное мнение о сильных сторонах и недостатках сотрудника. При выдвижении работников райкомы и обкомы партии ориентировались также на их политическую и общеобразовательную подготовку. Предпочтение отдавалось молодым, но в то же время проверенным на практической работе кандидатам с высшим или средним специальным образованием².

Совершенствовалась и работа с выдвиженцами на руководящие должности в партийных, советских органах и на предприятиях. Так, положительно был оценен опыт Дзержинского горкома ВКП(б), периодически организовывавшего 5-дневные семинары для секретарей партбюро и парткомитетов. На таких семинарах проходил разбор конкретных проблем партийной работы, осуществлялся обмен положительным опытом³.

Большее внимание партийные органы стали уделять привлечению к руководящей и производственной работе женщин. Возрастание роли их труда в годы Великой Отечественной войны подтверждается статистикой, содержащейся, в частности, в профсоюзных документах (см. табл. 2).

Таблица 2

Динамика численности женщин в народном хозяйстве СССР в годы войны*, %

Показатель	1940 г.	1942 г.	1944 г.
Доля женщин среди рабочих и служащих по всему народному хозяйству	38,4	53,4	57,4
в т.ч. в промышленности	41,0	51,6	52,9

* Источник: Борщенко И.Л., Батаева Т.В., Белоносов И.И. *Профсоюзы СССР*. Документы и материалы. Т. 3. М. 1963. С. 253.

Что касается Горьковской обл., то процент занятости женщин на производстве к 1944 г. был выше общесоюзных показателей и достигал 63,3%, что являлось превосходным результатом по привлечению женщин и использованию из труда [Киселев 1975: 186-187].

Война полностью изменила представление о возможностях применения жен-

¹ Там же.

² Там же.

³ Там же.

ского труда. На Горьковском автозаводе, например, более 500 женщин овладели такими мужскими профессиями, как кузнец, нагревальщик, обрубщик, формовщик. Партийные организации постоянно поддерживали патриотические движения женщин, стремились сделать передовой опыт новаторов-женщин достоянием общественности. Например, в затоне Аракчино Верхне-Волжского пароходства 94 женщины были обучены специальностям помощника капитана, шкипера, кочегара, и по всей Волге шла слава о первом женском экипаже парохода «Краснознаменец», возглавляемом Марией Поповой [Киселев 1975: 190].

Совершенствовалась работа по подготовке и повышению квалификации рабочих кадров. Наряду со сложившейся еще в 1940 г. системой государственных трудовых резервов, готовившей рабочие кадры в рамках училищ и школ фабрично-заводского обучения (ФЗО)¹ [Серебрянская 2003: 276–279], развивалась и инициатива конкретных предприятий. Так, на авиационном заводе им. Орджоникидзе был создан институт повышения квалификации. Он сочетал в себе 2 вида обучения: стационарное – школы мастеров социалистического труда, курсы техников, курсы иностранных языков, и эпизодическое – тематические кружки, лекции, экскурсии. Стационарное обучение занимало 2 года, занятия проходили 3 раза в неделю. Школы мастеров были рассчитаны на подготовку высококвалифицированных специалистов, а курсы иностранного языка были организованы для тех, кто желал читать техническую литературу на языке оригинала. Кроме того, на заводе также были широко распространены лекции ведущих специалистов, технические кинофильмы и экскурсии на другие предприятия города².

На заводе Наркомчермета был создан единый день технической учебы руководящих кадров при непосредственном контроле главного инженера. Кроме того, для анализа работы предприятия и вычленения недостатков производства был введен еженедельный анализ деятельности разных производственных участков³.

Большое внимание уделялось организаторской и идейно-политической работе с новыми кадрами и молодежью, регулярно проводились проверки состояния производственного обучения и политического воспитания молодых рабочих на ряде предприятий. В начале войны отмечались некоторые проблемы с дисциплиной у работников, имеющих стаж работы меньше полугода, а 61% нарушений дисциплины совершала молодежь в возрасте до 25 лет⁴. Для решения этих проблем на предприятиях принимались различные меры. Так, на «Красном Сормове» к работе с молодежью были привлечены ветераны производства В.С. Токарев, Б.И. Ершов, М.Г. Боков, М.И. Блаженков, Т.Г. Третьяков, И.П. Муравьев и многие другие. Они не только обучали молодежь производственным навыкам, но и воспитывали профессиональную гордость, любовь к своей профессии, к своему заводу, его традициям. Забота ветеранов труда вызывала у новичков интерес к работе, повышала ответственность [Киселев 1975: 194].

Большое воспитательное значение имели встречи молодежи с передовиками производства, старыми кадровыми рабочими, ветеранами партии. Потомственные сормовичи рассказали о революционных и трудовых традициях завода, о том, как жила рабочая молодежь до революции, как тяжело доставалась раньше квалификация, как работали сормовичи в годы Гражданской войны⁵.

¹ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 02.10.1940 № 29 «О государственных трудовых резервах СССР». – *Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. 1917–1967 гг.* Сборник документов за 50 лет. М.: Политиздат. 1967. Т. 2. 1929–1940 гг. С. 774–775.

² Киселев В. Воспитание новых руководителей производства. – *Горьковская коммуна*. 1944. № 130.

³ Там же.

⁴ Государственный общественно-политический архив Нижегородской области (ГОПАНО). Ф. 1244. Оп. 6. Д. 86. Л. 14.

⁵ ГОПАНО. Ф. 3. Оп. 81. Д. 10. Л. 273.

Кроме того, более опытные работники регулярно брали шефство над новыми, молодыми сотрудниками. Новички прикреплялись здесь к наиболее авторитетным и опытным старым рабочим. Помогая им овладеть техникой, ветераны одновременно занимались их политическим воспитанием, организацией культурного досуга. Все это во многом способствовало выполнению коллективом производственных заданий, формированию новых кадров рабочего класса [Киселев 1975: 196].

В дни суровых испытаний на предприятиях региона в напряженном труде шел поиск новых форм и методов кадровой работы. Это оказывало позитивное влияние на повышение производительности труда, развивало социалистическое соревнование, способствовало развитию новаторства и рационализаторства на всех уровнях. Проведенная работа дала свои положительные результаты, которые выразились в росте основных показателей состояния промышленности региона (см. табл. 3).

Таблица 3

Основные показатели развития промышленности Горьковской области в годы Великой Отечественной войны в сравнении с 1940 г.*

Показатели года	1940 г.	1941 г.	1942 г.	11 мес. 1943 г.
Валовая продукция промышленности области, млн руб. (в ценах 1926–1927 гг.)	4 531	5 814	8 414	7 878
Рост, в % к 1940 г.	—	128	186	190
Среднегодовое число рабочих, чел.	356 053	348 175	321 396	311 447
Изменение, в % к 1940 г.	—	98	90,1	87,5
Производительность труда (годовая выработка на 1 рабочего, руб.)	12 726	16 698	26 180	25 296
Рост, в % к 1940 г.	—	131,2	205,7	217
Производственные площади, тыс. кв. м	2 547	2 850	2 983	3 095

* Источник: Отчет о работе Горьковского обкома ВКП(б) за 1941–1943 гг. — *Общество и власть. Российская провинция. Июнь 1941 г. — 1953 г.* (сост. А.А. Кулаков, В.В. Смирнов, Л.П. Колодникова). М.: ИРИ РАН. 2005. Т. 3. С. 428–430.

Подводя итоги, можно сказать, что партийные организации Горьковской обл. в сложных военных условиях успешно решали кадровые проблемы, и это стало одним из решающих условий того, что горьковчанам удалось решить поставленные перед ними задачи по обеспечению Победы.

Список литературы

Киселев В.П. 1975. *Идеологическая работа партийных организаций среди тружеников тыла в годы Великой Отечественной войны*. Горький: Волго-Вятское книжное издательство. 319 с.

Серебрянская Г.В. 2003. *Промышленность и кадры Волго-Вятского региона Российской Федерации в конце 30-х — первой половине 40-х годов XX века*: монография. Н. Новгород: Нижегород. гос. архит. строит. ун-т. 473 с.

Тельпуховский В.Б. 1958. Обеспечение промышленности рабочими кадрами в первый период Великой Отечественной войны. — *Вопросы истории*. № 11.

POLYAKOV Aleksandr Igorevich, postgraduate student of the Chair of History of State and Law, Nizhny Novgorod Institute of Management — the branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (46 Gagarina Ave, Nizhny Novgorod, Russia, 603009; heneken-alex@yandex.ru)

THE SOLUTION OF PERSONNEL PROBLEMS IN THE REAR REGION DURING THE GREAT PATRIOTIC WAR (on materials of the Gorky region)

Abstract. This article is devoted to the study of personnel issues during the Great Patriotic War on materials of the Gorky region. This article lists the problems faced by the regional party organization in connection with the departure of the major part of employees and managers to the front. Among them are the lack of personnel, the lack of education, poor political education of staff, and the small number of women in the workplace. The article also shows organizations responsible for the solution of these problems. In addition, the article analyzes the specific examples of the negative work with personnel of some companies, and then presents examples of how some of them corrected the situation and implemented personnel policies, trained newcomers for production workers, raising their level of qualification. The article describes the importance of political education and outreach of the Communist party.

Keywords: Great Patriotic War, personnel, staff management, training, political education

УДК 94(571.5)+ 94 (517. 3)+94(510)

КАЛЬМИНА Лилия Владимировна — доктор исторических наук, доцент; ведущий научный сотрудник отдела истории, этнологии и социологии Института монголоведения, буддологии и тибетологии СО РАН (670047, Россия, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Сахьяновой, 6; kalminal@gmail.com)

ЗАБАЙКАЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ — ГЕОПОЛИТИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ САМОДЕРЖАВИЯ

Аннотация. Создание Забайкальской области в первую очередь преследовало задачу укрепления пограничного региона, призванного сыграть роль плацдарма для усиления российского влияния во Внутренней Азии. Меняя соперников в борьбе за доминирование в регионе (европейские державы, Китай, Япония), царское правительство понимало, что первенство выиграет государство, которое создаст здесь надежную транспортную инфраструктуру. Сооружение Транссибирской магистрали стало самым значительным и успешным геополитическим ходом самодержавия при достижении поставленной цели. Для окончательного утверждения России в регионе требовалось дальнейшее развитие железнодорожной сети и экономическое укрепление Забайкальской области, которая, в свою очередь, должна была стать решающим «аргументом» в утверждении российских позиций в Монголии.

Ключевые слова: Забайкальская область, геополитическая роль, железнодорожное строительство, Транссибирская магистраль, Монголия, Китай, политическое влияние

Геополитическая значимость Забайкалья осознавалась еще в XVII в., в период заключения в 1689 г. первого — Нерчинского — русско-китайского мирного договора, узаконившего торговлю России с маньчжурским Китаем и сделавшего Нерчинск «перевалочной базой» русско-китайской караванной торговли [Артемьев 1995: 136]. В XVII — первой половине XIX в. регион играл роль «исторической площадки» для утверждения России в Приамурье. В планах укрепления позиций России во внутриазиатском пространстве Забайкалье также предстояло стать главным действующим лицом. К середине XIX в. регион фактически стал политическим перекрестком, где сошлись интересы двух групп стран: с одной стороны, России и Китая, имевших в регионе сложившиеся государственные