

УДК 94(476)"1965–1985"

DOI 10.52928/2070-1608-2024-71-3-98-102

**МОДЕЛИ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ КАРЬЕРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МЕСТНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ (1965–1985 гг.)****д-р ист. наук, проф. С.А. ЕЛИЗАРОВ***(Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого)***ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7015-3702>**

В статье рассмотрены вопросы кадровой политики в отношении руководителей местных органов управления – председателей исполкомов Советов периода «развитого социализма». В 1960-е – 1980-е гг. существовали отработанные на практике модели карьерного роста, предполагавшие последовательное, начиная с низовых руководящих должностей, и постепенное, без резких рывков, продвижение по вертикали власти и управления. На основании анализа статистического материала и изучения биографий конкретных руководителей местных государственных органов выделяются три основные траектории их карьерного роста: «советско-хозяйственная», «партийно-советская» и «комбинированная». Отмечается, что наиболее распространенным был третий вариант – «комбинированный»: чередование партийных, советских и хозяйственных номенклатурных должностей. Выделены институциональные факторы карьерного роста: членство в КПСС, высшее специальное техническое или сельскохозяйственное образование, высшее партийно-политическое образование, возраст и опыт работы на низовых должностях (в том числе и начало трудовой деятельности рабочими или колхозниками).

Статья подготовлена в рамках выполнения задания государственной программы научных исследований «Общество и гуманитарная безопасность белорусского государства», подпрограммы «История», темы 12.1.3.11 ««Местные органы государственной власти управления Белорусской ССР – Республики Беларусь: организационные, правовые, материально-финансовые и кадровые основы функционирования (1944 – 2020 гг.)» на 2021 – 2025 годы.

Ключевые слова: *Белорусская ССР, развитой социализм, местные Советы, исполкомы, органы власти и управления, кадровая политика, карьера.*

Введение. Проблемы кадрового потенциала представляют важное направление в научном исследовании функционирования различных политико-экономических систем. От профессионализма и мотивации поведения управленческих кадров зависит эффективность принятия и реализации стратегических и тактических приоритетов государственной политики, характер восприятия её населением и его отношение к функционированию в целом модели развития общества. Среди поведенческих стимулов управленческой деятельности важным является стремление к карьерному росту как возможности реализации собственных профессиональных потенций, достижения более высокого уровня материального обеспечения и социального престижа.

В представленной работе предпринята попытка выявления типовых моделей вертикальной карьеры руководителей местных органов государственной власти и управления Белорусской ССР (исполкомов областных, городских, районных Советов депутатов трудящихся/народных депутатов) периода «развитого социализма», а также институциональных факторов, способствовавших успешному продвижению по служебной лестнице. В данном случае под институциональными факторами карьерного роста понимаются формальные правила, нормы, стандарты и механизмы их реализации в кадровой политике. Их неформальные составляющие автором в работе не рассматриваются ввиду отсутствия необходимой источниковой базы и субъективности подходов к их оценке.

В советской историографии вопросы кадровой политики рассматривались лишь в качестве иллюстрации успешной реализации тех или иных решений высших партийных инстанций [1–4]. Западных специалистов и современных российских ученых, главным образом, интересуют вопросы функционирования советского номенклатурного кадрового механизма с упором на анализ состояния работников партийного аппарата [5–8]. В белорусской историографии эти проблемы представлены, в лучшем случае, фрагментарно и, преимущественно, применительно к отдельным сферам экономического развития (транспорт, сельское хозяйство) [9–10]. Главным образом, интерес вызывает кадровая политика на современном этапе белорусской государственности – в Республике Беларусь [11–13].

Проблема мобильности руководящих кадров периода «развитого социализма» на примере Белорусской ССР стала предметом исследования американского исследователя М. Урбана [14]. Однако автор сосредоточил основное внимание на концепте «мобильность», рассматриваемой как возможность занятия более высокой позиции в иерархии должностей в советской управленческой элите, одновременно определяя управленческую иерархию «через вероятность определенной совокупности чиновников достигнуть должности в более высокой страте» [14, с. 36]. Предложенный метод (весьма трудозатратный) вызывает интерес, но его конкретное наполнение в работе М. Урбана и сделанные выводы вызывают большие сомнения из-за использования случайной выборки должностей, сделанной лишь на основе сведений из советских средств массовой информации.

Учитывая вышесказанное, в представленной работе автор попытался выделить основные траектории должностного роста руководителей местных органов государственной власти и управления, составить их «коллективный портрет» и определить «усредненные» институциональные факторы их карьерного роста. Кроме известных общенаучных и специальных исторических методов исследования, в качестве основного используется метод просопографии, позволяющий решить поставленную задачу на основе изучения биографий конкретных руководителей местных государственных органов и официального статистического материала (опубликованных и обнаруженных в Национальном архиве Республики Беларусь статистических данных).

Основная часть. Проведенный автором просопографический анализ позволяет выделить три наиболее распространенные модели номенклатурной карьеры руководителей местной вертикали государственной власти и управления.

Первая – «советско-хозяйственная»: человек занимал различные должности в системе государственного административного и хозяйственного управления, при этом либо вообще не работая в партийных структурах, либо лишь кратковременно занимал какую-либо должность.

Классический пример – председатель Минского горисполкома (ГИК) 1967–1977 гг. М.В. Ковалев: 1948–1949 гг. – рабочий Минского мотороремонтного завода, с 1954 г. по 1966 г., после окончания Ленинградского горного института, последовательно работал мастером, прорабом, старшим прорабом, начальником стройуправлений стройтрестов в Минске и Солигорске, начальником солигорского стройтреста, в 1966–1967 гг. – заместитель министра строительства БССР. После ухода из Минского горисполкома занимал должности первого заместителя председателя Госплана БССР, заместителя, первого заместителя Председателя Совета Министров БССР, в 1986–1990 гг. – Председателя Совмина БССР¹.

Другой пример – Хусаинов Ю.М. – председатель Гомельского облисполкома (ОИК) с 1974 по 1978 гг.: с 1952 г. работал мастером, инженером-конструктором завода «Гомсельмаш», главным инженером, заместителем начальника облсельуправления, кратковременно (с 1960 по 1962 г.) – вторым секретарем Мозырского горкома КПБ, с 1962 г. – заместителем председателя Гомельского облисполкома, заместителем министра сельского хозяйства БССР².

Коробков Б.И. после окончания БСХА долгое время работал экономистом в совхозах и колхозах Толочинского района, с 1971 по 1979 гг. – начальником Толочинского районного управления сельского хозяйства и после окончания Минской ВПШ в 1979 г. занял должность председателя Ушачского райисполкома (РИК). Председателем Волковысского РИК в том же году стал Жебрак М.В., до того работавший бригадиром колхоза, председателем сельсовета, 11 лет – заместителем председателя колхоза и председателем колхоза, с 1975 по 1980 г. – начальником управления сельского хозяйства³.

Вторая модель – «партийно-советская»: временное занятие лицами из числа партработников номенклатурных должностей в местном советском аппарате государственной власти и управления. Для этой категории управленцев советские должности служили лишь этапом их дальнейшей партийной карьеры и в своем абсолютном большинстве они, пройдя кратковременную «проверку советской работой» и узнав её «изнутри», возвращались на более престижные партийные должности (чаще всего – в том же регионе).

Примером может служить карьерный путь председателей облисполкомов А.С. Камая, А.А. Малофеева, В.В. Григорьева. Так, А.С. Камай с 1968 г. работал на различных партийных должностях в райкомах (РК), обкоме (ОК) и ЦК КПБ, а после непродолжительной работы председателем Гомельского облисполкома (1983–1985 гг.) перешел на должность первого секретаря Гомельского ОК КПБ, а затем – секретаря ЦК КПБ. А.А. Малофеев с 1962 г. был на партийной работе (инструктор, завотделом райкома, заведующий сектором обкома КПБ, инструктор ЦК КПБ, первый секретарь горкома КПБ, секретарь обкома КПБ), с 1978 по 1982 г. занимал должность председателя Гомельского облисполкома, с 1982 г. – первого секретаря Гомельского, с 1990 г. – Минского обкомов КПБ, первого секретаря ЦК КПБ⁴.

Из руководителей районного уровня можно отметить служебную карьеру первого секретаря Пинского РК КПБ Г.М. Вронского: семь лет работал учителем, с 1971 по 1979 г. – в аппарате Пинского РК КПБ, в 1979–1980 гг. – заместитель председателя Пинского райисполкома, затем – второй, первый секретарь Пинского РК КПБ. В 1980 г. должность председателя Брагинского РИК занял А.Г. Терещенко, который после окончания Белорусского технологического института работал инженером лесхоза, руководил кабинетом политпросвещения Рогачевского РК КПБ, учился в Минской ВПШ, был инструктором, заведующим орготделом, секретарем, вторым секретарем Рогачевского РК КПБ, вторым секретарем Рогачевского ГК КПБ⁵.

¹ Национальный архив Республики Беларусь (НАРБ). – Ф. 4п. Оп. 62. Д. 695. – Л. 142.

² Председатели областных и окружных исполкомов БССР [Электронный ресурс]. – URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>. (дата обращения: 18.02.2024).

³ НАРБ. – Ф. 4п. Оп. 134. Д. 121. – Л. 68–69, 87–88.

⁴ См. сноску № 2.

⁵ НАРБ. – Ф. 4п. Оп. 134. Д. 121. – Л. 65–66, 83–84.

Чаще всего встречался третий вариант – «комбинированный»: чередование партийных, советских и хозяйственных номенклатурных должностей. Этот вариант наглядно демонстрирует сращивание партийного и государственного аппаратов, их неразрывное единство при доминировании партийных структур в иерархии системы управления. Например, А.А. Зеленовский (председатель Брестского облисполкома с 1985 по 1987 гг.) до 1985 г. работал мастером-строителем, прорабом, главным инженером, начальником управления Минводхоза СССР, инструктором, заместителем заведующего отделом ЦК КПБ, начальником управления при Минводхозе СССР, с 1987 г. – первым секретарем Брестского обкома КПБ. Председатель Гродненского облисполкома в 1983–1993 гг. Д.Г. Арцименя до 1983 г. – старший мелиоратор, секретарь райкома ЛКСМБ, председатель райисполкома, первый секретарь райкома КПБ, секретарь обкома КПБ, заместитель председателя облисполкома⁶. Занявший в 1980 г. пост первого секретаря Ушачского РК КПБ П.Н. Плаксицкий до этого трудился механиком в колхозе, инженером ДЭУ, главным инженером и директором совхоза, с 1978 по 1980 гг. – председателем Ушачского РИК. Первый секретарь Шарковщинского РК КПБ (1980–1991 гг.) М.Ч. Сезеневский после окончания БСХА работал агрономом, главным агрономом, директором совхоза, начальником районного управления сельского хозяйства, с 1978 по 1980 гг. – председателем Россонского РИК⁷.

Обязательным условием занятий руководящих должностей (председателей и их заместителей) в исполкомах Советов областного, городского и районного уровней являлось членство в КПСС. Лишь в сельских и поселковых Советах допускалось незначительное число руководителей из числа беспартийных, но и это число неуклонно уменьшалось: в 1965 г. из 3052 председателей и заместителей председателей сельсоветов беспартийными было 352, в 1985 г. – 98 из 3011⁸. Другим фактором успешной карьеры в период «развитого социализма» служило не просто наличие высшего (в ряде случаев допускалось и среднее специальное) образования, – роль играла и полученная специальность. Заметно значительное усиление позиций технократов в государственных органах управления. В 1965 г. ни один из председателей облисполкомов не имел «производственного» образования, а в 1985 г. большинству их них (4 из 6) были с базовым сельскохозяйственным образованием. Райисполкомы в 1965 г. возглавляли лица без инженерных и сельскохозяйственных специальностей, в 1985 г. – в большинстве своем специалисты сельского хозяйства (41,1%) и инженерно-технические работники (33,3%). В 1965 г. среди 74 председателей ГИК лишь пятеро имели инженерно-техническое образование (высшее и среднее специальное), а в 1985 г. здесь доминировали инженерно-технические работники. Лишь в поселковых исполкомах и сельских Советах среди имевших высшее и среднее специальное образование главную роль и в 1965 г., и в 1985 г. продолжали играть руководители с педагогическим образованием⁹.

«Технократизм» руководства исполкомов несколько нивелировался различного рода формами повышения квалификации, среди которых, прежде всего, ценилось получение высшего партийно-политического образования (в Москве – это Высшая партийная школа при ЦК КПСС, в БССР – республиканская и областные партшколы), в рамках которого слушатели получали теоретические знания по искусству управления и экономической теории. По словам В.М. Мясниковича, занимавшего различные высокие государственные должности и в БССР, и в Республике Беларусь: «знания, полученные в Минской партийной школе, были тем необходимым дополнением к инженерно-технологическому багажу, который мною приобретен в инженерно-строительном институте» [15, с. 89].

Высшее партийно-политическое образование всё более превращается в важное условие занятия руководящих должностей и успешной служебной карьеры. Для председателей облисполкомов это стало практически обязательным – в 1970-е гг. его имели все, в первой половине 1980-х гг. – пять из шести. Для остальных категорий руководителей это условие было желательным, но, всё же, не обязательным: среди заместителей председателей облисполкомов лица, имевшие высшее партийно-политическое образование, составляли в 1970 – 1980-е гг. от 50% до 70%, среди председателей горисполкомов городов областного подчинения – от 40% до 60%, председателей сельских райисполкомов – 50% – 65%, заместителей председателей ГИК и РИК – от 15% до 20%¹⁰.

Важным являлся и возраст управленца, наличие у него опыта руководящей работы. В эти годы «лицо» руководства исполкомов неизменно составляли лица в возрасте от 30 до 49 лет, при этом для каждого административного уровня формировались свои доминирующие возрастные категории. Для областных исполкомов характерны руководители в возрасте 50 лет и выше. Среди председателей сельских райисполкомов в 1971 г. лица 30–49 лет составляли 89,8% при доле лиц в возрасте свыше 50 лет в 10,2%, в 1985 г. – соответственно 92,3% и 7,7%. При этом «омоложение» идет, прежде всего, за счет расширения категории руководителей 30–39 лет.

⁶ См. сноску № 2.

⁷ НАРБ. – Ф. 4п. Оп. 134. Д. 121. – Л. 66–67, 70–71, 73–74, 84–85.

⁸ Итоги выборов и состав депутатов местных Советов депутатов трудящихся Белорусской ССР 1965 г. / отдел по работе Советов Президиума Верховного Совета БССР. – Минск: Беларусь, 1965. – С. 63–64; НАРБ. – Ф. 968. Оп. 3. Д. 2487. – Л. 8.

⁹ Итоги выборов и состав депутатов местных Советов депутатов трудящихся Белорусской ССР 1965 г. / отдел по работе Советов Президиума Верховного Совета БССР. – Минск: Беларусь, 1965. – С. 63–64; НАРБ. – Ф. 968. Оп. 3. Д. 2487. – Л. 12, 16, 20, 24, 28, 30.

¹⁰ НАРБ. – Ф. 4п. Оп. 156. Д. 969. – Л. 3–14, 39–76, 146–154.

Национальный состав руководителей местных Советов в 1965–1985 гг. соответствовал национальному составу республики – примерно 80% их были белорусами (председатели областных и сельских районных исполкомов – от 80 до 90%, председатели городских исполкомов – от 70 до 80%), далее шли последовательно русские, поляки и украинцы¹¹.

Успешному движению по карьерной лестнице во-многом способствовало не только образование, партийность и специальность, но и стартовая позиция при начале трудовой деятельности. И официально, и неофициально приветствовалось, если человек начинал трудовую деятельность рабочим или колхозником. В 1980-е гг. (тогда появилась соответствующая статистика) в среднем 65–70% председателей сельский РИК (в 1985 г. – 77 из 117), 40–50% председателей облисполкомов (в 1985 г. – 4 из 6) и горисполкомов, более половины их заместителей начинали свой трудовой путь рабочими или колхозниками¹². Трудно сказать, выбор рабочей профессии был либо просчитанным заранее шагом для дальнейшей удачной карьеры руководителя, либо на тот момент осознанным выбором рабочей профессии, либо носил ситуативный характер («не поступил в ВНУ, ССУЗ» и др.).

Заключение. Таким образом, в 1960-е – 1980-е гг. существовали отработанные на практике модели карьерного роста, предполагавшие последовательное, начиная с низовых руководящих должностей, и постепенное, без резких рывков, продвижение по вертикали власти и управления. Карьерные перспективы зависели от множества формальных и неформальных факторов, но в целом существовавшая кадровая парадигма давала возможность каждому управленцу понимать свои перспективы, возможности и границы служебного роста, выбирать соответствующую этому линию поведения.

Наиболее распространенная «комбинированная» траектория должностного роста как наглядное подтверждение сращивания партийного, советского государственного и хозяйственного аппаратов вытекала из самой парадигмы развития советского общества. В советских практиках партийный руководитель (особенно местного звена) отвечал за все сферы жизни своего региона и должен был разбираться в конкретных вопросах, связанных с работой как производственной сферы, так и сферы обслуживания населения. В свою очередь, наличие опыта работы в партийном аппарате делали руководящих работников советского государственного аппарата «своими» в партийных кругах, что способствовало (в разной степени успешности) выработке необходимого для существовавшей системы «политического подхода» к своим обязанностям, умений и навыков работы с людьми.

В качестве институциональных факторов успешной управленческой карьеры выступали партийность, высшее партийно-политическое, высшее специальное техническое или сельскохозяйственное образование, возраст и опыт работы на нижестоящих должностях (в том числе и начало трудовой деятельности рабочими или колхозниками). Наличие практического опыта руководящей работы, а также специальной производственной (технической или сельскохозяйственной) подготовки, как полагали, вполне нивелирует отсутствие теоретических знаний в сфере управления. Главное, чтобы руководитель знал непосредственный процесс производства (фабрично-заводского, колхозно-совхозного), прошел проверку умения руководить людьми.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вопросы работы КПСС с кадрами на современном этапе / Акад. обществ. наук при ЦК КПСС. Каф. парт. стр.-ва. – М.: Мысль, 1976. – 340 с.
2. Разумов Е.З. Проблемы кадровой политики КПСС. – М.: Политиздат, 1983. – 192 с.
3. Розенбаум Ю.А. Формирование управленческих кадров: Социально-правовые проблемы. – М.: Наука, 1982. – 230 с.
4. Шабанов Ю.В. Ленинские принципы работы государственного аппарата – Минск: Выш. шк., 1971. – 294 с.
5. Браун А. Взлет и падение коммунизма. – М.: Полит. энцикл., 2014. – 863 с.
6. Коновалов А.Б. Партийная номенклатура Сибири в системе региональной власти (1945–1991). – Кемерово: Кузбассвузиздат; 2006. – 635 с.
7. Мохов В.П. Региональная политическая элита России (1945–1991 гг.). – Пермь: Перм. кн. изд-во, 2003. – 240 с.
8. Elites and political power in the USSA / D. Lane, ed. – Hampshire England: Edward Elgar, 1988. – 299 p.
9. Смяховіч М.У. Сельская гаспадарка Беларусі ў 1943–1991 гадах: этапы развіцця, дасягненні, вопыт. – Мінск: Белар. навука, 2017. – 438 с.
10. Тимофеев Р.В. Транспорт Белорусской ССР в социально-экономическом развитии общества (конец 1943–1991 год). – Витебск: ВГУ им. П.М. Машерова, 2013. – 400 с.
11. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба: практикум. – Минск: АУППРБ, 2008. – 228 с.
12. Государственное управление / Н.Б. Антонова, Л.С. Вечер, Л.М. Захарова, О.Б. Хорошко, В.И. Яковчук – Минск: Акад. управл. при Президенте Респ. Беларусь, 2012 – 439 с.
13. Ящук В.С. Формирование организационно-экономического механизма регулирования кадрового потенциала системы государственного управления Республики Беларусь. – Минск: ИООО «Право и экономика», 2004. – 131 с.
14. Урбан М. Белорусская савецкая эліта (1966–1986): алгебра ўлады. – Вільня: Еўрапейскі гуманітарны ўніверсітэт, 2010. – 195 с.

¹¹ Там же. – Л. 1–85.

¹² Там же.

15. Мясникович М.В. Так было. + Личное. – Минск: Беларуская навука, 2022. – 53 с.

Поступила 19.03.2024

**MODELS AND INSTITUTIONAL FACTORS OF THE CAREER OF HEADS
OF LOCAL PUBLIC AUTHORITIES AND MANAGEMENT (1965–1985)**

S. ELIZAROV

(Sukhoi State Technical University of Gomel)

The article deals with the issues of personnel policy in relation to the heads of local government bodies – the chairmen of the executive committees of the Soviets of the period of "developed socialism". In the 1960s and 1980s, there were models of career growth worked out in practice, which assumed consistent, starting from grassroots leadership positions, and gradual, without sudden jerks, promotion along the vertical of power and management. Based on the analysis of statistical material and the study of the biographies of specific heads of local state bodies, three main trajectories of their career growth are distinguished: "Soviet-economic", "party-Soviet", "combined". It is noted that the most common was the third option – "combined": the alternation of party, Soviet and economic nomenclature positions. Institutional factors of career growth are highlighted: membership in the CPSU, higher specialized technical or agricultural education, higher party-political education, age and work experience in lower positions (including the beginning of work as workers or collective farmers).

The article was prepared as part of the task of the state scientific research program "Society and Humanitarian Security of the Belarusian State", subprogram "History", topic 12.1.3.11 "Local government bodies of the Byelorussian SSR – the Republic of Belarus: organizational, legal, material, financial and personnel foundations of functioning (1944–2020)" for 2021–2025.

Keywords: *Byelorussian SSR, developed socialism, local Soviets, executive committees, government and management bodies, personnel policy, career.*