

УДК 94(476):331.108

ФАРМИРАВАННЕ КАДРАВАГА РЭЗЕРВУ
Ў ПРАМЫСЛОВАСЦІ САВЕЦКАЙ БЕЛАРУСІ Ў 1970–1990 ГГ.

І. А. ПУШКІН

Беларускі дзяржаўны ўніверсітэт харчовых і хімічных тэхналогій
Магілёў, Беларусь

Кадравы патэнцыял прамысловасці Беларусі ва ўмовах адзінага народнагаспадарчага комплексу (1944–1991) забяспечыў устойлівае сацыяльна-эканамічнае і культурнае развіццё рэспублікі на савецкім этапе мадэрнізацыі краіны. Разам з поспехамі ў гаспадарчым развіцці выразна прасочваліся сур'ёзныя недахопы ў працы шматлікіх прамысловых прадпрыемстваў, якія шмат у чым залежылі ад кадраў. Фарміраванне кадравага патэнцыялу БССР цалкам залежыла ад палітыкі органаў кіравання СССР. Усе сацыяльна-эканамічныя задачы, якія ставіліся перад грамадствам краіны, устанаўлівала і вырашала КПСС (КПБ). Яна займалася і кадравай працай у сферы эканомікі. Адбылося зліццё партыйнага і гаспадарчага кіраўніцтва. Улічваючы тагачасныя патрабаванні па ўдасканаленні кіравання, ствараўся рэзерв кадраў, за кошт якога ішло замяшчэнне вакантных пасадаў.

У якасці крыніцы адбору ў рэзерв кіраўнічых кадраў разглядаліся штатныя і пазаштатныя работнікі, члены партыйных камітэтаў, работнікі савецкіх і камсамольскіх органаў, партыйны, прафсаюзны і камсамольскі актыў, спецыялісты народнай гаспадаркі, намеснікі і памочнікі кіраўнікоў прадпрыемстваў, арганізацый і ўстаноў. Вялікае значэнне надавалася камплектаванню складу пазаштатных фарміраванняў і менавіта іх разглядалі як рэзерв на вылучэнне на больш адказную гаспадарчую працу. Напрыклад, у пачатку 1973 г. у Магілёўскіх гаркаме і райкамах КПБ было створана 18 пазаштатных фарміраванняў (аддзелаў, сектараў, камісій, саветаў), у якіх працавалі 155 актывістаў [6, арк. 53]. Выяўленню і паляпшэнню выкарыстання рэзерваў вытворчасці спрыялі рэкамендацыі і прапановы структур, створаных на грамадскіх пачатках: Гомельскага абласнога савета садзейнічання тэхнічнаму прагрэсу, савета дырэктароў у г. Магілёве і тэхніка-эканамічнага савета ў г. Бабруйску. У склад саветаў уваходзілі дырэктары, галоўныя інжынеры і спецыялісты, партыйныя і прафсаюзныя работнікі, якія мелі высокую кваліфікацыю і вопыт практычнай работы [4, арк. 62; 7, арк. 39; 5, арк. 20].

У склад рэзерва падбіраліся пераважна асобы, якія працавалі ў тых жа калектывах і ведалі асаблівасці дадзенай вытворчасці, маральна-палітычны стан працоўнага калектыву. На пасаду кіраўніка ўключалі, як правіла, другую асобу ўстановаў (прадпрыемства) – намесніка дырэктара або галоўнага інжынера [1, арк. 103–110]. Таксама ствараўся «абязлічаны» рэзерв кадраў, вылучэнне якіх планавалася не на канкрэтную пасаду, а на групу аднатыпных пасадаў,

адпаведных іх спецыяльнасці, як на сваім, так і на роднасных прадпрыемствах. Замяшчэнне пасадаў работнікаў, якія ўваходзілі ў наменклатуру абласных, гарадскіх і раённых камітэтаў партыі, адбывалася па рэкамендацыі адпаведных партыйных арганізацый і гаспадарчых кіраўнікоў у асноўным з ліку работнікаў, уключаных у рэзерв на вылучэнне. Так, у рэзерв Магілёўскага гаркама КПБ у 1972 г. на пасады галоўных спецыялістаў, начальнікаў цэхаў, аддзелаў, змен, майстроў уваходзілі: на прамысловых прадпрыемствах горада – 1 122 чалавекі, у будаўнічых арганізацыях – 351, арганізацыях транспарту – 108 чалавек; 777 з іх мелі вышэйшую спецыяльную адукацыю [6, арк. 54].

Існавалі розныя формы падрыхтоўкі рэзерву і ўдасканалення ведаў будучых кіраўнікоў. Напрыклад, у Магілёве ў 1971 г. для рэзерву кадраў быў арганізаваны лекторый па аўтаматызаваных сістэмах кіравання вытворчасцю і пытаннях прымянення ў кіраванні эканоміка-матэматычных метадаў; у 1972 г. 82 работнікі з ліку рэзерву займаліся ў гарадскім універсітэце тэхніка-эканамічных ведаў; 99 з'яўляліся слухачамі школ партыйна-гаспадарчага актыўнага пры гаркаме і райкамах партыі; у 1971–1973 гг. пры гаркаме КПБ працавалі курсы рэзерву кіраўніцкіх кадраў, на якіх займалася група галоўных спецыялістаў, начальнікаў цэхаў і аддзелаў прамысловых прадпрыемстваў [6, арк. 55].

З залічанымі ў рэзерв асобамі імкнуліся праводзіць працу па выпрацоўцы ў іх арганізатарскіх навыкаў і адаптацыі да новай пасады. Складалі індывідуальныя планы падрыхтоўкі, дзе прадугледжваліся тэарэтычнае і практычнае вырашэнне пытанняў, якія тычыліся новай пасады; праходжэнне курсавой падрыхтоўцы, стажыроўкі і абмен вопытам у іншай установе або прадпрыемстве. Варта адзначыць, што часам стажыроўка пераўтваралася ў фармальнасць. Спецыялісты (асабліва кіраўнікі) з'яўляліся толькі ў пачатку стажыроўкі, каб скласці і зацвердзіць план яе праходжання, і напрыканцы, каб забраць станоўчы водгук і пасведчанне. Прадугледжвалася такая форма павышэння кваліфікацыі рэзерву, як выкананне індывідуальных творчых заданняў, скіраваных на пошукі і рашэння праблемных месцаў на вытворчасці. Найбольш перспектыўныя на вылучэнне работнікі далучаліся да грамадска-палітычнай дзейнасці.

Пастаянная і мэтанакіраваная вучоба рэзерву кадраў, практычная грамадская праца спрыяла службоваму росту работнікаў. Толькі за 1971–1972 гг. на прадпрыемствах прамысловасці, будаўніцтва і транспарту Магілёва на больш высокую працу было вылучана 712 чалавек спецыялістаў з вышэйшай адукацыяй, у тым ліку 172 чалавекі з ліку рабочых. З ліку намеснікаў начальнікаў цэхаў і аддзелаў 41 чалавек быў вылучаны на пасады кіраўнікоў вытворчых калектываў [6, арк. 57].

У 1984 г. у структурах Міністэрства лёгкай прамысловасці і Міністэрства мясцовай прамысловасці БССР з рэзерву кадраў прызначылі на больш адказныя пасады 854 чалавекі, у 1985 г. – 743 чалавекі (больш за 50 %). У Міністэрстве лясной прамысловасці БССР за 1984–1985 гг. вылучылі з рэзерву кадраў:

міністра, трох намеснікаў міністра, начальніка тэхнічнага ўпраўлення, намесніка начальніка вытворча-тэхнічнага ўпраўлення дрэваапрацоўчай і мэблевай прамысловасці, генеральных дырэктараў аб'яднанняў «Рэчыцадрэў» і «Бабруйскдрэў», галоўнага інжынера аб'яднання «Івацэвічыдрэў», намесніка генеральнага дырэктара аб'яднання «Мінскдрэў» [8, арк. 27–28, 32].

Разам з тым у працы па стварэнні рэзерву кадраў і працы з ім мелі месца недахопы і хібы. Не на ўсіх прадпрыемствах была наладжана сістэмная праца са спецыялістамі, практыка дэталёвага вывучэння «палітычных» і дзелавых якасцяў, вылучаных на кіраўніцкія пасады, кантролю за іх дзейнасцю. У падрыхтоўцы кіраўнікоў вытворчых цэхаў, участкаў і майстроў ва ўсіх формах вучобы недастатковая ўвага надавалася вывучэнню фізіялогіі і псіхафізіялогіі працы, педагогікі як навукі аб навучанні і выхаванні людзей. Асобныя кіраўнікі прадпрыемстваў абмяжоўваліся фармальным складаннем спісаў рэзерву кадраў інжынерна-тэхнічных работнікаў і асабліва кадраў сярэдняга звяна. Не ў поўным аб'ёме абагульняўся назапашаны ў прамысловасці вопыт атэстацыі кіраўнікоў і інжынерна-тэхнічных работнікаў з мэтай фарміравання рэзерву кадраў [6, арк. 58; 2, арк. 21–27].

Склад кіраўнікоў і спецыялістаў фарміраваўся не толькі ў залежнасці ад прафесіяналізму і кампетэнтнасці асобы, але і адміністрацыйным шляхам пры мінімальным (фармальным) удзеле грамадскасці ў выглядзе прафсаюзаў, у залежнасці ад сяброўства ў КПСС. Паступова на адказных пасадах сталі пераважаць асобы сталага веку. У 1970–1980 гг. выразна прасочваецца нізкая змяняльнасць кіруючых кадраў, у асноўным па гарызанталі, што істотна перашкаджала абнаўленню кадравага патэнцыялу і развіццю эканомікі БССР. Прынцып «стабільнасці кадраў» прыводзіў да таго, што мясцовыя кіраўнікі з часам сталі паўнаўладнымі гаспадарамі ва ўстановах і аб'ектах гаспадаркі, якімі кіравалі. Стварэнне цесных сувязяў унутры наменклатуры, з аднаго боку, прыводзіла да фактычнай беспакаранасці мясцовых кіраўнікоў, з другога – уваходзіла ў супярэчнасць з аб'ектыўнымі заканамернасцямі развіцця савецкага грамадства. У другой палове 1980-х гг. спрабавалі шляхам вылучэння на кіраўніцкія пасады новых работнікаў правесці працэс «амаладжэння» кадравага патэнцыяла краіны. Прапаноўвалася стварыць на прадпрыемствах, у аб'яднаннях і ўстановах спецыяльныя сацыялагічныя службы. Праверка дзелавых і маральных якасцяў прэтэндэнтаў на пасады павінна была рэалізоўвацца групамі сацыёлагаў шляхам вывучэння адказаў прэтэндэнтаў на прапанаваныя тэсты. Рэкамендацыі сацыёлагаў з'яўляліся асновай для прыняцця станоўчага або адмоўнага рашэнняў. Асноўнымі метадамі падбору кадраў планаваліся: галоснасць аб вакансіях, конкурснасць, выбарнасць і магчымасць самавылучэння. Але істотных змен не адбылося таму, што сістэма рэалізацыі кадравай палітыкі заставалася ранейшай [3, арк. 97–100; 9; 10].

Спробы выправіць становішча ў эканоміцы шляхам удасканалення кадравага рэзерву, змяняльнасці кадраў і ўкаранення розных метадаў павышэння

якасці і эфектыўнасці кадравага патэнцыялу ва ўмовах існавання савецкай эканамічнай сістэмы не прынеслі чаканага выніку. Паспехі індустрыяльнага развіцця Савецкай Беларусі сталі магчымыя, найперш дзякуючы напружанай працы прамысловых кадрў, іх уменню вучыцца, засвойваць новыя тэхналогіі і віды працы. Многія прыёмы і метады падрыхтоўкі і павышэння кваліфікацыі кадрў, вырашэння кадравых і вытворчых пытанняў і сёння заслугоўваюць увагі. У той жа час пралікі ў працы і вялікі кошт, які заплаціла грамадства за дасягненне поспехаў у прамысловым будаўніцтве, эканамічная неэфектыўнасць многіх тагачасных метадаў працы патрабуюць удумлівага асэнсавання і асцярожнага прымянення.

СПІС ВЫКАРЫСТАНАЙ ЛІТАРАТУРЫ

1. Дзяржаўны архіў Віцебскай вобласці (ДАВц). – Ф. 1-п. Воп. 122. Спр. 39.
2. ДАВц. – Ф. 1-п. Воп. 168. Спр. 90.
3. Дзяржаўны архіў Гомельскай вобласці. – Ф. 1174. Воп. 8. Спр. 2222.
4. Дзяржаўны архіў грамадскіх аб'яднанняў Гомельскай вобласці (ДАГАГом). – Ф. 144. Воп. 144. Спр. 2.
5. ДАГАГом. – Ф. 144. Воп. 144. Спр. 19.
6. Дзяржаўны архіў грамадскіх аб'яднанняў Магілёўскай вобласці (ДАГАМаг). – Ф. 9. Воп. 153. Спр. 40.
7. ДАГАМаг. – Ф. 9. Воп. 159. Спр. 109.
8. Нацыянальны архіў Рэспублікі Беларусь. – Ф. 7. Воп. 10. Спр. 256.
9. **Пушкін, И. А.** Кадры и социально-экономические проблемы в промышленности восточных регионов Советской Беларуси в 1971–1990 гг. / И. А. Пушкин // Современные проблемы гуманитарных и общественных наук. – Воронеж: Научная книга, 2022. – Вып. 3 (40). – С. 41–50.
10. **Пушкін, І. А.** Фарміраванне і ўдасканалванне кадравага патэнцыялу ўсходніх рэгіёнаў БССР (1970–1980-я гг.) / І. А. Пушкін // Гістарычны лёс беларускай савецкай дзяржаўнасці (да 100-годдзя абвяшчэння Сацыялістычнай Савецкай Рэспублікі Беларусі): зб. артыкулаў. – Мінск: Беларуская навука, 2021. – С. 286–294.