

РЕФЕРАТ

на тему «Источники формирования кадров советских государственных учреждений»

_____ курс

специальность _____

Ф.И.О. студента

_____ 2024

ВВЕДЕНИЕ

«Кадры решают все». Этот знаменитый лозунг впервые прозвучал из уст И.В. Сталина 4 мая 1935 г. во время его речи перед выпускниками военных академий. Руководитель страны отметил также следующее: «...вместо того, чтобы изучать людей и только после изучения ставить их на посты, нередко швыряются людьми, как пешками. Ценить машины и рапортовать о том, сколько у нас имеется техники на заводах и фабриках, научились. Но я не знаю ни одного случая, где бы с такой же охотой рапортовали о том, сколько людей мы вырастили за такой-то период и как мы помогали людям в том, чтобы они росли и закалялись в работе. Чем это объясняется? Объясняется это тем, что у нас не научились еще ценить людей, ценить работников, ценить кадры» [9, с. 71]. Увы, дальнейшие сталинские дела сильно разошлись с этими красивыми словами.

Без анализа существующей конъюнктуры рабочих мест, качества и количества рабочих, персонала и руководящих кадров, сложно создать эффективно действующий механизм роста экономики. Опыт достаточно успешного планирования и прогнозирования кадровой политики можно видеть на примере общественно-экономических отношений, складывавшихся в СССР.

В этой связи целью исследования является изучение опыта государственного кадрового планирования в Советском Союзе в XX в. Одной из самых сложных проблем в период создания советской государственности явилось формирование института квалифицированных кадров и обеспечение ими всех секторов и отраслей экономики государства.

Объектом исследования являются урегулированные нормами права общественные отношения, определяющие источники формирования кадров советских государственных учреждений.

Предметом исследования выступают научные концепции, идеи, взгляды и теоретические разработки, касающиеся правовой природы об источниках

формирования кадров советских государственных учреждений; правоприменительная практика.

Цель работы заключается в комплексном научном анализе теоретических и практических вопросов, определяющих источники формирования кадров советских государственных учреждений.

Данная цель обусловила постановку задачи определения основных направлений государственной кадровой политики СССР.

Методологической базой являются общенаучный диалектический метод познания, частно-научные методы (историко-правовой, формально-логический, сравнительно-правовой и др.).

1 ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СССР

В Советском Союзе государственная кадровая политика занимала одно из приоритетных мест в повестке дня. Требовательное отношение к работе в этом направлении было заложено с момента образования СССР. На всех этапах развития советского государства вопросам обучения, подбора и расстановки кадров всегда уделялось пристальное внимание.

Анализ специфики государственной кадровой политики СССР показывает, что в ее основу был положен «ленинский стиль», который включал пять ключевых элементов:

- 1) глубокое и всестороннее знание кадров;
- 2) подбор и расстановка компетентных кадров на руководящие государственные должности, вооруженных знаниями основ идейно-политического воспитания масс;
- 3) идеологическая и морально-нравственная подготовка кадров;
- 4) специальная подготовка кадров, которая предполагала непрерывный процесс обучения;
- 5) контроль за исполнением кадрами своих функциональных обязанностей [1, с. 9].

В условиях однопартийной системы одной из ключевых особенностей реализации государственной кадровой политики СССР являлась особая, доминирующая роль в этом процессе Коммунистической партии.

Известны слова И. В. Сталина: «Ни один важный вопрос не решается у нас советскими и другими органами без руководящих указаний партии». Данный подход в последующем получил и нормативное закрепление в Конституциях СССР, согласно которым компартия провозглашалась «руководящим ядром» государственных и общественных организаций трудящихся, а в 1977 г. получила статус руководящей и направляющей силы советского общества [2, с. 156].

Ключевым инструментом кадровой политики Советского Союза являлся аппарат Центрального Комитета компартии и партийные органы на местах в рамках своей компетенции. Перечень должностей, замещаемых по решению или согласованию с партийными органами, получил название «номенклатура», а лица, назначаемые на эти должности, становились «номенклатурными работниками». По мнению С. А. Елизарова, уже к концу 1924 г. в СССР был окончательно сформирован номенклатурный механизм кадровой работы [2, с. 157].

Отметим также особую роль народных масс, на которых базировалась кадровая политика Советского Союза на всех уровнях. В этой связи учет социального происхождения потенциального руководителя имел крайне важное значение при определении траектории его карьерного роста. При этом В. И. Ленин отмечал, чтобы управлять, нужно иметь известное научное образование [3, с. 190].

Таким образом, в механизме реализации кадровой политики было важно не только найти идеологически подходящего кандидата, но обеспечить получение им специальных знаний необходимых для эффективного управления. Поэтому вопрос создания и функционирования системы подготовки и переподготовки кадров начал решаться еще до официального учреждения СССР. Так, в 1919 г. в Москве начал функционировать Коммунистический университет им. Свердлова, позднее – Коммунистический университет национальных меньшинств Запада и Коммунистический университет трудящихся Востока [4, с. 123].

Коммунистические университеты работали в Ленинграде, Минске, Харькове и других центрах. В эти учебные заведения со сроком обучения в 4 года направлялись работники из рабочих и крестьян.

Несмотря на это, стабилизация экономики в постнэповский период, наличие внешних угроз и внутренние потребности экономики обусловили необходимость проведения изменений в вопросах создания крупномасштабного производства и, тем самым, снижения безработицы в стране. Государством

было запланировано сокращение промышленной резервной армии до 800 тыс. человек по отправному варианту и до 500 тыс. человек по оптимальному [5, с. 31].

Главными источниками пополнения рабочих кадров в 1920 – 1930-е гг. стали:

- молодежь, незадействованная в общественном производстве;
- избыточное крестьянское население;
- неквалифицированные безработные из городов.

В постановлении ЦК ВКП(б) «О росте кадров рабочего класса, состоянии безработицы и мероприятиях к ее ослаблению» от 5 декабря 1929 г. были намечены практические меры по сокращению ее размеров. В качестве первоочередных мер предлагалось расширить переобучение и обучение безработных. В результате на обучение безработных в 1928 – 1929 году было затрачено 13,5 млн. руб., а уже в 1929 – 1930 году – 76 млн. руб. [5, с. 32].

Мощный рост отечественной промышленности, наряду с сокращением рабочего дня и введением непрерывной рабочей недели обусловили спрос на рабочие кадры. За время с 1925 – 1926 по 1930 гг. среднегодовая численность рабочих и служащих в народном хозяйстве увеличилась с 10 173,4 тыс. до 14 530,9 тыс. человек. Особенно высокими темпы прироста были в крупной промышленности. Так, если в промышленности численность рабочих и в 1925 – 1926 году служащих составляла 2678 тыс., то уже в 1930 г. – 4263,8 тыс. человек [7, с. 44].

Высокие темпы вовлечения в сферу общественного труда новых рабочих кадров обеспечили практически полную занятость и избыток квалифицированных рабочих рук в отраслях промышленности. Данный факт был особо подчеркнут в постановлении ЦК ВКП(б) от 20 октября 1930 г., в котором было указано, что «...огромный успех социалистической индустриализации страны и быстрый темп колхозного и совхозного строительства, привели к полной ликвидации безработицы в Советском Союзе...» [4, с. 211].

Далее для более рационального обеспечения предприятий рабочей силой в начале 1930 г. было принято решение о создании Главного управления по подготовке промышленных кадров (Главпромкадр) при Высшем Совете народного хозяйства СССР. Вся система подготовки рабочих кадров передавалась в ведение наркоматов. Отраслевой (ведомственный) подход в решении данного вопроса обеспечивал предприятия рабочей силой с учетом специфики производства. Вместе с тем отсутствовало перспективное планирование, обучение подчинялось текущим производственным нуждам [5, с. 30].

В начале 1930-х гг. в связи с возрастающим количеством специалистов из среды рабочих и крестьян, прошедших подготовку в иных вузах, система коммунистических университетов была свернута. Для подготовки и усовершенствования партийных и советских работников продолжали функционировать партийные школы при обкомах и ЦК компартий союзных республик.

Руководящие работники союзного и областного уровня обучались в Высшей партийной школе (ВППШ) при ЦК ВКП(б) с трехлетним сроком обучения. Для подготовки хозяйственных руководителей, командиров производства среднего уровня из рабочей среды, в конце 1920-х гг. в Москве была образована Всесоюзная промышленная академия [8, с. 116]. Со стороны высшего руководства государства уделялось пристальное внимание национальному составу руководящих кадров и учет интересов различных национальностей в процессе формирования правящей элиты союзных и автономных республик.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 г. создается государственная система набора, обучения и распределения трудовых резервов. Для подготовки квалифицированных рабочих сложных профессий открывались ремесленные и железнодорожные училища с двухгодичным сроком обучения, массовых профессий – 6-ти месячные школы фабрично-заводского обучения [9, с. 72].

Таким образом, к началу 1940-х годов была оформлена система подготовки производственных кадров через государственное и отраслевое профессионально-техническое образование. Централизованные структуры при СНК СССР на основе государственного планирования осуществляли подготовку кадров низшего и высшего звена. Ведомственная система состояла из сети индивидуального, бригадного и курсового обучения с отрывом и без отрыва от производства.

В годы войны сложившаяся система была упрощена за счет сокращения количественных и качественных показателей. Сохранила свое значение практика обучения с отрывом и без отрыва от производства по основным направлениям – подготовка инженерно-технических работников (высшее и среднее звено руководителей) и рабочих массовых профессий по основным специальностям.

Во второй половине XX века практика планирования кадрового состава рабочих кадров и специалистов для производства была продолжена. Была отлажена система регулирования системы контроля подготовки рабочих и специалистов среднеспециальных и высших учебных заведений, создание специализированных СПО и ВУЗов.

Но, данное поступательное развитие было нарушено кризисными явлениями 1970 – 1980-х годов, которые по сути «похоронили» данную систему.

К середине 1980-х годов в СССР сложилась кризисная ситуация, связанная с устареванием механизмов реализации политики КПСС в различных областях государственного управления. С момента осознания глубочайшего кризиса власти и общества в СССР, застоя и деградации номенклатурной кадровой политики в частности, начинается период трансформации российского общества.

Знаковым переломным моментом здесь можно считать апрельский (1985 г.) Пленум ЦК КПСС, на котором было объявлено о революционном обновлении всех сфер жизни общества.

В 1987 г. Пленум ЦК КПСС рассмотрел вопрос «О перестройке и кадровой политике партии», в котором М.С. Горбачев подчеркнул, что «речь... идет не просто о совершенствовании организации кадровой работы, а о выработке кадровой политики, отвечающей задачам перестройки», указал на то, что от эффективности подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров в огромной степени зависит сам ход перестройки [3, с. 189].

Кадровая политика этого периода являлась рычагом управления политическими, экономическими и социальными процессами в обществе и основывалась на четырех принципах: принципе демократического централизма; принципе равноправия граждан; принципе плановости, принципе социалистической законности.

Во второй половине 1980-х гг. стратегическими направлениями их осуществления являлись расширение практики применения принципа выборности и конкурсной системы подбора и замещения руководителей и специалистов; внедрение порядка тайного голосования при выборах руководящих работников; усиление контроля за деятельностью кадров «сверху» и «снизу»; расширение социальной базы кадрового резерва; активизация обмена кадрами между республиками и регионами, между местными, и центральными органами и т.д.

«Полное господство выборного начала» стало одним из ключевых пунктов кадровой политики перестроечного периода.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ государственной кадровой политики СССР позволяет выделить следующие общие особенности: при реализации кадровой политики в государстве доминирующую роль играла Коммунистическая партия, которая обладала монополией в определении кадрового состава органов государственной власти и управления; руководящая роль компартии в кадровой работе реализовывалась через номенклатурный механизм, которому была присуща высокая централизация принимаемых кадровых решений; особое внимание в работе с кадрами было уделено не только вопросам их подбора, но и организации последующего непрерывного обучения, что позволило создать в Советском Союзе комплексную систему подготовки и переподготовки руководящих кадров; при принятии кадровых решений предпочтения отдавались кандидатам, обладающим определенным социальным происхождением, а также важное значение играл национальный вопрос. Проведение государственной политики в области обеспечения полной занятости в начальный период утверждения советской власти тормозилось рядом причин: отсутствием возможности полного контроля за всеми категориями граждан в послереволюционный период; слабой материальной базой для проведения крупномасштабных реформ; отсутствием четкого видения путей ликвидации массовой безработицы и др. Кадровая политика во времена СССР была нацелена на решение триединой общей задачи «подбора, расстановки и воспитания кадров». Именно в таком сочетании принимались многие решения съездов и пленумов ЦК КПСС по вопросам кадровой политики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Ахмедов, А. Э. Формирование системы подготовки высококвалифицированных кадров в условиях непрерывного образования / А. Э. Ахмедов // Территория науки. – 2015. – № 5. – С. 7-11.
2. Елизаров, С. А. Организационно-партийная работа: опыт, проблемы / С. А. Елизаров. – М., 1988. – С. 156–157.
3. Иголкин, С. Л. Непрерывное образование в системе подготовки квалифицированных кадров для рынка труда / С. Л. Иголкин // Наука, новые технологии и инновации. – 2016. – № 8-1. – С. 189-192.
4. Крицкая, А. А. Кадровая безопасность как элемент политического управления / А. А. Крицкая // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2016. – № 11. – С. 123- 126.
5. Мычка, С. Ю. Особенности формирования и перспективы развития трудовых ресурсов региона / С. Ю. Мычка // Проблемы и перспективы социально-экономического развития регионов. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Киров, 2015. – С. 30-32.
6. Стариков, Ю.Н. Служебное право: учебник / Ю.Н. Стариков. – М.: БЕК, 2019. – 683 с.
7. Ткачева, Г. А. Подготовка кадров для промышленности и транспорта (1941 – 1945) / Г. А. Ткачева // Россия и АТР. – 2006. – № 4. – С. 44.
8. Чуприс, О.И. Теоретико-правовые проблемы государственной службы Республики Беларусь: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.14 / О.И. Чуприс. – Минск, 2011. – 367 л.
9. Шакирзянова, И. М. Современные технологии в комплектовании и отборе кадров для предприятий / И. М. Шакирзянова // В сборнике: Экономические аспекты регионального развития: история и современность

материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – 2015. – С. 70-72.