

## ІДЭАЛАГІЧНЫЯ АСПЕКТЫ ПАДРЫХТОЎКІ КАДРАЎ ДЛЯ ПРАМЫСЛОВАСЦІ БССР У ДРУГОЙ ПАЛОВЕ 1950–1960-х гг.

*А. Р. Азееў (з. Магілёў)*

Пастулаты камуністычнай ідэалогіі і праз пяцьдзясят гадоў пасля Кастрычніцкага перавароту 1917 г. адыгрывалі першасную ролю ў жыцці краіны Саветаў. Вызначальнымі яны былі і пры правядзенні кадровай палітыкі на прамысловых прадпрыемствах.

Фармальна ўлада знаходзілася ў руках Саветаў дэпутатаў працоўных. Нягледзячы на тое, што ў даследуемы час адбылося некаторае пашырэнне правоў мясцовых Саветаў дэпутатаў, прадстаўнічыя органы савецкай улады мелі абмежаваную магчымасць кантролю і ўплыву на дзейнасць прамысловых прадпрыемстваў. Кантроль Саветаў над прадпрыемствамі, як правіла, абмяжоўваўся разглядам на сесіях ці ў камісіях Саветаў пытанняў умоў працы, бяспекі і прамысловай санітарыі, укладу прадпрыемстваў у добраўпарадкаванне тэрыторыі, стану захаванасці сацыялістычнай уласнасці на прадпрыемствах і г. д. Органы савецкай улады мелі камісіі, якія спецыялізавана займаліся пытаннямі развіцця прамысловасці. Напрыклад, план працы пастаяннай камісіі

Магілёўскага абласнога Савета дэпутатаў працоўных (10-га склікання) па прамысловасці, транспарце і сувязі на 1965 г. прадугледжваў праверку якасці прадукцыі, якую выпускалі прадпрыемствы ўпраўлення бытавога абслугоўвання і мясцовай прамысловасці [4].

Яшчэ меншую магчымасць уплыву мелі мясцовыя Саветы на кадравы склад кіраўніцтва прамысловых прадпрыемстваў. Тым не менш Саветы дэпутатаў працоўных мелі магчымасці для ўплыву і на кадравую палітыку праз дэпутатаў, якія нярэдка былі дастаткова ўплывовымі чыноўнікамі ў партыйных органах, або мелі мажлівасць ўплываць на фарміраванне іміджу кіраўнікоў прадпрыемстваў. Так, Магілёўскі абласны Савет дэпутатаў працоўных 19 сакавіка 1965 г. прыняў рашэнне аб утварэнні 15 пастаянных камісій. Сярод іх была камісія па прамысловасці, транспарце і сувязі, якую ўзначальваў В. П. Панкоў – «па сумяшчальніцтве» загадчык аддзела прамысловасці і транспарту абласнога камітэта КПБ [5].

Кадровая палітыка ў СССР традыцыйна вызначалася і кантралявалася перш-наперш партыйнымі структурамі. Ідэалагічныя ўстаноўкі КПСС прадугледжвалі далейшае развіццё самадзейных арганізацый, якія, па тагачасных уяўленнях, дазвалялі працоўным прымаць удзел у дзяржаўных і грамадскіх справах. Курс на пабудову камуністычнага грамадства ў СССР, непасрэдным этап будаўніцтва якога быў абвешчаны на XXII з'ездзе КПСС (1962) у якасці афіцыйнай праграмы партыі да 1980 г., прадугледжваў развіццё «сапраўднай дэмакратыі», у тым ліку і ў вытворчай сферы.

Згодна з тэарэтычнымі абгрунтаваннямі класікаў марксізму-ленінізму, будаўніцтва новага грамадства напярэці залежала ад ступені актыўнасці і ініцыятывы працоўных, а таксама іх уключанасці ў кіраванне вытворчасцю. Праўда, ужо ў міжваенны перыяд тэрмін «самакіраванне» паступова ў СССР быў выцеснены слоганам «далучэнне працоўных да кіравання вытворчасцю», паколькі ён пачаў супярэчыць сістэме камандна-адміністрацыйных метадаў кіравання эканомікай, якая ўмацоўвалася ў гэты час. Па меры росту складанасці вытворчасці, павышэння ўзроўню адукацыі і кваліфікацыі ўсіх удзельнікаў прамысловай вытворчасці ўзрасталі важнасць зацікаўленасці і ініцыятывы работніка. Асабліва актуальная праблема была ў краінах, якія ўзялі курс на пабудову сацыялізму. Яе рашэнне арганічна ўпісвалася ў тэарэтычныя мадэлі сацыялізму, у якіх абвешчалася, што кіраванне народнай гаспадаркай здзяйсняецца не толькі ў інтарэсах народа, але і пры яго непасрэдным удзеле.

Другая палова 1950–1960-х гг. характарызуецца росквітам утварэння разнастайных грамадскіх аб'яднанняў на прадпрыемствах рэспублікі. Паколькі паводле марксісцкіх уяўленняў найбольш прагрэсіўнай сілай грамадства з'яўляўся рабочы клас, то яму і адводзілася галоўная роля ў органах самакіравання на вытворчасці. Далучэнне нізавых работнікаў, у першую чаргу рабочых, да кіравання прадпрыемствамі, розныя формы іх навучання, перш-наперш завочныя, разглядаліся, кажучы сучаснай мовай, як сродак павышэння кадравага патэнцыялу прамысловасці.

Адной з самых масавых форм далучэння работнікаў да кіравання вытворчасцю ў 1950–1960-я гг. лічыліся вытворчыя нарады. Яны ствараліся на ўсіх узроўнях арганізацыі вытворчасці: у брыгадах, на ўчастках, у цэхах і на прадпрыемствах. На іх павінны былі абмяркоўвацца ўсе асноўныя вытворчыя пытанні. Вытворчыя нарады, якія ўзніклі яшчэ ў 1920-я гг., у канцы 1950-х гг. перажывалі рэнесанс. У свеце рашэнняў XX з'езда партыі ЦК КПБ патрабаваў павысіць ролю вытворчых нарад і выносіць на іх самыя важныя пытанні вытворчасці. На месцах былі праведзены пленумы, сходы і нарады, накіраваныя на паляпшэнне дзейнасці вытворчых нарад. Спрабуючы рэаніміраваць дзейнасць вытворчых нарад, снежаньскі (1957) Пленум ЦК КПСС, а затым студзеньскі (1958) Пленум ВЦСПС прынялі рашэнне аб пераўтварэнні іх на буйных і сярэдніх прадпрыемствах у «пастаянна дзеючыя вытворчыя нарады» пад кантролем прафсаюзаў. Адначасова адбылося некаторае пашырэнне правоў прафсаюзаў на прамысловых прадпрыемствах. Прафсаюзы сталі ўдзельнічаць у размеркаванні жылля, пуцёвак і г. д.

Са студзеня 1958 г. пачаўся хуткі колькасны рост пастаянна дзеючых вытворчых нарад. Ужо праз паўгода ў БССР іх было створана 1757, а да 1965 г. іх колькасць павялічылася да 3971. У іх было абрана 165 тыс. чалавек, у тым ліку 67,5 % рабочых. З самага пачатку іх утварэнне і дзейнасць набылі ўсе характарыстычныя рысы масавай кампаніі з паспешлівымі выбарамі, неразуменнем задач і функцый, разрывам паміж выбарамі і пачаткам дзейнасці, ліпавымі справаздачамі і нават прамымі фальсіфікацыямі. Назіралася фармальная прысутнасць на нарадах рабочых, рэальны ўдзел – толькі кіруючых работнікаў. Прычым іх дзейнасць з гадамі не толькі не паляпшалася, а мела тэндэнцыю да пагаршэння. Калі ў 1960 г. статыстыка зафіксавала на такіх нарадах 30 тыс. прапаноў, то ў 1963 г. – толькі 25 тыс. Як толькі ўвага партыйных органаў да вытворчых нарад знізілася, іх дзейнасць пачала ўсё больш фармалізавацца. Увогуле вытворчыя нарады паказалі нізкую эфектыўнасць у выкананні галоўнай задачы – далучэнні работнікаў да кіравання прадпрыемствамі [2, с. 12–13]. Падобнай была сітуацыя і ў рэгіёнах Беларусі, напрыклад, на Магілёўшчыне [3]. Уплыў гэтай формы рэкрутавання работнікаў у сферу кіравання прамысловасцю быў нізкім, але і адмаўляць яго цалкам нельга. Работнікі мелі шанс паказаць сябе ў працэсе дзейнасці і стаць прэтэндэнтам і на больш высокія пасады, і частка з іх карысталася такой магчымасцю.

У разглядаемы перыяд існавалі і іншыя формы прыцягнення рабочых і служачых да кіравання вытворчасцю: заключэнне калектыўных дамоў, правядзенне рабочых сходаў, дзейнасць на прадпрыемствах разнастайных творчых аб'яднанняў. Вынаходніцтва і стварэнне апошніх стала характэрнай рысай часу кіравання краінай М. Хрушчовым. Яны лічыліся адным са сродкаў прыцягнення і падрыхтоўкі новых кадраў. У гэтыя гады ўзніклі і хутка распаўсюдзіліся на прамысловых прадпрыемствах Беларусі грамадскія канструктарскія бюро, грамадскія бюро эканамічнага аналізу, саветы наватараў, грамадскія аддзелы і інстытуты, творчыя комплексныя брыгады, групы грамадскіх

інспектараў і г. д. Час узнікнення большасці з іх – канец 1950-х – першая палова 1960-х гг. Па-ранейшаму працягвалі дзейнасць Усесаюзнае таварыства вынаходнікаў і рацыяналізатараў, навукова-тэхнічныя таварыствы, пастаянна дзеючыя вытворчыя нарады. У іх былі шырока прадстаўлены рабочыя і служачыя прамысловых прадпрыемстваў. Тым не менш найбольш актыўна ўдзельнічалі ў іх дзейнасці не шырокія масы работнікаў, а грамадскі актыў.

На 1965 г. на заводах і фабрыках БССР дзейнічала каля 6 тыс. «творчых арганізацый», у якіх удзельнічала больш за 52 тыс. рабочых і служачых [2, с. 13]. Для параўнання варта прывесці колькасць грамадскіх самадзейных арганізацый у сельскіх раёнах Магілёўскай вобласці, якіх на пачатак гэтага года было створана больш за 12 тыс. з колькасцю ўдзельнікаў 83 тыс. чалавек, у тым ліку на прамысловых прадпрыемствах [6].

Дзейнасць «творчых арганізацый» праходзіла дастаткова падобныя стадыі развіцця. Яны ўзніклі як адлюстраванне патрэбы ў паляпшэнні працы на канкрэтным участку работы, «вузкім месцы» вытворчасці ці з прычыны жадання паказаць сябе з найлепшага боку ў вачах начальства. Узнікненне ішло або па ініцыятыве знізу, або па ўдалай прапанове зверху. Новая ініцыятыва прыцягвала да сябе ўвагу і часцей за ўсё падтрымлівалася, пасля чаго пачыналася кампанія па яе пашырэнні. Пад ціскам зверху вопыт абагульняўся і прапагандаваўся, а новыя аб'яднанні пачыналі стварацца на іншых заводах і фабрыках, установах без уліку іх неабходнасці, наяўнасці лідараў і без неабходнай падрыхтоўкі. Такая звышаператыўнасць і кампанейшчына нярэдка дыскрэдытавала пачынанне. З цягам часу фармальная, а не рэальная актыўнасць работнікаў стала характэрнай для многіх грамадскіх арганізацый на прамысловых прадпрыемствах.

Нягледзячы на вялікія праблемы з функцыянаваннем творчых аб'яднанняў, наяўнасць вялікай колькасці грамадскіх фарміраванняў падавалася сведчаннем пашырэння дэмакратызацыі кіравання вытворчасцю, сродкам пошуку і падрыхтоўкі новых кадраў. Лічылася ў тым ліку, што чым больш арганізацый, тым больш новых кіраўнікоў сацыялістычнай вытворчасцю будзе падрыхтавана. Па сутнасці, гэта было вульгарнае ўяўленне аб «пераходзе колькасці ў якасць», якім падмянялі гегелеўскі закон аб пераходзе колькасных змен у якасныя.

Для фактычнага, а не фармальнага далучэння работнікаў да кіравання вытворчасцю неабходна было як мінімум адладзіць механізм адбору і ўкаранення паступаўшых прапаноў, павысіць інфармаванасць і асабістую зацікаўленасць работнікаў у справах вытворчасці. А для гэтага патрэбны быў бы пераход ад камандных спосабаў кіравання эканомікай да больш дэмакратычных метадаў, разбурэнне ўжо звыклай псіхалогіі кіравання, адпрацоўка механізмаў зваротнай сувязі. Нарэшце, для гэтага неабходна была і агульная дэмакратызацыя грамадства. У 1950–1970-я гг. такіх змен не адбылося.

Адным з важным фактараў, які быў нечаканым і меў істотнае значэнне для павышэння ўвагі партыйных і гаспадарчых органаў кіравання да кадравай

палітыцы ў прамысловасці ў канцы 1950 – першай палове 1960-х гг., стала барацьба работнікаў за свае правы. З канца 1950-х гг. павялічваецца паток скаргаў і заяў у вышэйшастаячыя інстанцыі. Пасля адмены сталінскага заканадаўства, якое фактычна замацавала работнікаў за сваімі заводамі і фабрыкамі, пачынаецца хуткі рост рухомасці кадраў, што нярэдка з’яўлялася адной з формаў пасіўнага пратэсту рабочых і служачых. Пошук матэрыялаў у архівах Беларусі дазволіў знайсці толькі за перыяд 1956–1965 гг. больш за 60 прыкладаў адмовы рабочых ад працы на прамысловых, транспартных прадпрыемствах і будоўлях БССР, якія трапляюць пад вызначэнне «забастоўка» [1, с. 172]. Прычым ёсць усе падставы меркаваць, што ў сапраўднасці колькасць такіх выпадкаў была значна вышэйшай, бо прыпыненне працы падрывала аўтарытэт кіруючых кадраў прамысловасці, партыйных органаў, якія адказвалі за грамадска-палітычную і агітацыйна-масавую работу, і пры магчымасці факты стачак на прадпрыемствах ўсяляк прыхоўваліся, прымяншаліся іх памеры.

Па нашых падліках, рабочыя Магілёва за 1956–1970 гг. як мінімум 10 разоў адмаўляліся ад працы. Для прыкладу: рабочыя Бабруйска – 8, Крычава – 3, што адпавядае прамысловаму патэнцыялу гэтых гарадоў. А на абшарах Магілёўскай вобласці факты адмовы ад працы рабочых размеркаваліся яшчэ больш выразна: 1957 г. – 2, 1961 г. – 3, 1962 г. – 6, 1966 г. – 2, 1967 г. – 2, 1968 г. – 2, 1969 г. – 2, 1970 г. – 1. Звяртае ўвагу на сябе вельмі вялікая колькасць адмоў ад працы ў 1962 г. [1, с. 175].

Прычыны забастовак былі самыя разнастайныя: сацыяльная несправядлівасць пры размеркаванні прэміяльных фондаў, змены нормаў нармавання на прадпрыемствах, цяжкія, у тым ліку санітарна-гігіенічныя, умовы працы і г. д. У пастановах партыйных, дзяржаўных, прафсаюзных і іншых органаў кіравання па выніках разгляду фактаў прыпынення рабочымі работы ўсяляк падкрэслівалася, што іх прычына – канкрэтныя памылкі непасрэдных кіраўнікоў прадпрыемстваў, слабая кадравая і грамадска-палітычная работа, а не сістэмныя і сацыяльна-эканамічныя фактары.

Кіраўнікі прамысловых прадпрыемстваў з’яўляліся прадстаўнікамі мясцовай, а буйных прадпрыемстваў – рэспубліканскай эліты. Іх сацыяльны статус быў высокім, а зарплата падтрымлівала прэстыжнасць гэтага статусу. Такая сітуацыя ў 1950-я гг. з’яўлялася моцным стымулам для атрымання моладдзю адукацыі і для прыкладання намаганняў спецыялістамі з мэтай руху па службовай лесвіцы. Тым не менш камуністычныя ідэалы і практыка вымагалі большай роўнасці ў матэрыяльным становішчы, што ў нейкай ступені супярэчыла прэстыжнасці гэтага статусу і высокай зарплате кіраўнікоў прамысловых прадпрыемстваў.

Ва ўмовах аслаблення пагрозы рэпрэсій і кантролю выявіліся шматлікія факты злоўжыванняў сваім становішчам з боку кіраўніцтва прамысловымі прадпрыемствамі пры размеркаванні прэмій, матэрыяльнай дапамогі, санаторных пуцёвак і г. д. У рашэнні гэтых пытанняў амаль адсутнічала галоснасць, іх практычна не абмяркоўвалі на рабочых сходах, вытворчых нарадах. Праве-

дзеныя ў канцы дзесяцігоддзя праверкі паказалі, што на большасці прамысловых прадпрыемстваў БССР непрапарцыянальна размяркоўваліся сродкі, якія былі прадугледжаны па сметах на прэміраванне і аказанне матэрыяльнай дапамогі работнікам. Нават памеры матэрыяльнай дапамогі, якая ў першую чаргу павінна была выдаткоўвацца малазабяспечаным і трапіўшым ў цяжкае становішча работнікам прадпрыемстваў, вызначаліся часцей за ўсё пасадай работнікаў [2, с. 14–15].

У жніўні 1959 г. ЦК КПБ і Савет Міністраў БССР вымушаны былі прыняць сумесную пастанову «Аб мерах па рашучаму навядзенню парадку ў прэміраванні кіраўнікоў, інжыерна-тэхнічных работнікаў і служачых, якія занятыя ў народнай гаспадарцы БССР». Кампанія па яе рэалізацыі прывяла да змяншэння фактаў відавочных парушэнняў палажэння аб прэміраванні на прадпрыемствах. Але і ў наступнае дзесяцігоддзе сацыяльная справядлівасць, у межах тагачасных уяўленняў і зафіксаваная ў нарматыўных актах, даволі часта парушалася. Парушэнне правоў рабочых і служачых, якія знаходзіліся на нізавых прыступках іерархічнай лесвіцы прадпрыемстваў, з'яўлялася хутчэй сістэмай, чым выключэннем з правіл. Нярэдка прэміі рабочым мелі сімвалічны характар, на некаторых прадпрыемствах былі да таго малымі, што ўспрымаліся як насмешка.

Аналагічныя праблемы склаліся з размеркаваннем кватэр на прадпрыемствах. На многіх прадпрыемствах спісы чаргавікоў не складаліся, размеркаванне кватэр нярэдка ішло «за зачыненымі дзвярыма», без удзелу заўкамаў. Прынятыя па фактах выяўленых парушэнняў пастановы фактычна не паляпшалі сітуацыю. Парушэнні сацыяльнай справядлівасці пры размеркаванні жылля не абмяжоўваліся асобнымі выпадкамі, можна сцвярджаць, што парушаліся правы рабочых як класа. У тыя ж часы інжыерна-тэхнічныя работнікі прадпрыемстваў знаходзіліся ў прывілеяваным становішчы. Так, на Мінскім трактарным заводзе ў 1963–1965 гг. 35 % жилой плошчы атрымалі ІТР, хаця яны складалі 17,5 % ад агульнай колькасці работнікаў прадпрыемства. У 1965 г. рабочыя г. Бабруйска атрымалі 50 % выдзеленага жылля, хаця іх доля ў колькасці насельніцтва горада складала 65 % [2, с. 15]. Бюракратычная сістэма кіравання і гаспадарання паказала сваю няздольнасць дабіцца здзяйснення на практыцы абвешчаных нормаў сацыяльнай справядлівасці. Кантроль заўкомаў быў неэфектыўным. А пры праверках чыноўнікі, як правіла, абмяжоўваліся размовамі з начальствам і праверкай дакументацыі.

Такім чынам, органы савецкай улады мелі абмежаваную магчымасць кантролю і ўплыву на дзейнасць прамысловых прадпрыемстваў, у іх не было непасрэдных рычагоў уздзеяння на кадравы склад работнікаў і кіраўніцтва суб'ектаў гаспадарання, якія знаходзіліся ў руках партыйных і галіновых органаў кіравання. У 1950–1960-я гг. існавалі разнастайныя формы прыцягнення рабочых і служачых да кіравання вытворчасцю, шляхоў пошуку і падрыхтоўкі новых кадраў. Кампанейшчына нярэдка дыскрэдытавала пачынанні, мноства грамадскіх аб'яднанняў на прадпрыемствах існавала фармальна, ніякіх кан-

кратных пытанняў не вырашалі. Яны паказалі сваю нізкую эфектыўнасць у далучэнні работнікаў да кіравання прадпрыемствамі. Барацьба работнікаў за свае правы, у тым ліку забастоўкі рабочых на прадпрыемствах БССР, стала адным з фактараў, які меў істотнае значэнне для павышэння ўвагі партыйных і гаспадарчых органаў кіравання да кадровай палітыкі ў прамысловасці. Былі прыняты меры па навядзенні парадку ў прэміраванні кіраўнікоў, інжынерна-тэхнічных работнікаў і служачых, якія далі пэўныя вынікі.

## Літаратура

1. Агееў, А. Р. Паслясталінскія забастоўкі савецкіх рабочых у Магілёве і кадравая палітыка КПБ / А. Р. Агееў // Гісторыя Магілёва: мінулае і сучаснасць : зб. навук. прац удзельнікаў X Міжнар. навук. канф., Магілёў 25–26 мая 2017 г. / уклад. А. М. Бацюкоў, І. А. Пушкін. – Магілёў : МДУХ, 2017. – С. 172–177.
2. Агеев, А. Г. Общественно-политическая деятельность рабочего класса Беларуси в 1956–1965 гг. : автореф. дис. ... канд. ист. наук : 07.00.02 / А. Г. Агеев ; Акад. наук Беларуси, Ин-т истории. – Минск, 1992. – 22 с.
3. Агеев, А. Г. Производственные совещания на предприятиях Могилевской области в 1956–1965 гг. / А. Г. Агеев // Могилевщина. – 1991. – С. 60–63.
4. Протоколы № 1 и № 2 заседаний постоянной комиссии Могилевского областного Совета депутатов трудящихся (10 созыва) по промышленности, транспорту и связи на 1965 год // Дзяржаўны архіў Магілёўскай вобласці (ДАМаг). – Ф. 7. Воп. 5. Спр. 1031. Арк. 19–24, 36.
5. Решение № 5 Могилевского областного Совета депутатов трудящихся от 19 марта 1965 г. Об образовании постоянных комиссий Могилевского областного Совета депутатов трудящихся // ДАМаг. – Ф. 7. Воп. 5. Спр. 1031. Арк. 2–4.
6. Справка об опыте привлечения трудящихся к участию в работе местных Советов Могилевской области. 15.11.1964 г. // ДАМаг. – Ф. 7. Воп. 5. Спр. 1007. Арк. 5.