

Genesis: исторические исследования

*Правильная ссылка на статью:*

Королева Л.А. Работа с партийными кадрами во второй половине 1980-х гг. (по материалам Пензенской области) // Genesis: исторические исследования. 2024. № 11. DOI: 10.25136/2409-868X.2024.11.69348 EDN: ORCZKW URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=69348](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=69348)

## Работа с партийными кадрами во второй половине 1980-х гг. (по материалам Пензенской области)

Королева Лариса Александровна

доктор исторических наук

профессор, кафедра истории и философии, Пензенский государственный университет архитектуры и строительства

440028, Россия, г. Пенза, ул. Титова, 28

✉ [la-koro@yandex.ru](mailto:la-koro@yandex.ru)



[Статья из рубрики "История отдельных регионов России"](#)

### DOI:

10.25136/2409-868X.2024.11.69348

### EDN:

ORCZKW

### Дата направления статьи в редакцию:

16-12-2023

**Аннотация:** Предмет исследования – система подготовки партийных кадров в Пензенской организации КПСС. Дается краткий обзор отечественной и зарубежной историографии по изучаемому вопросу. Особое внимание автора обращено на то, что для успешного решения задач «перестройки» по совершенствованию социалистического государства от партийных работников требовались новые знания и умения для эффективной работы в условиях демократизации советского общества и гласности при сохранявшемся контроле со стороны парторганизаций. Тогда как большинство советско-партийных руководителей продолжали действовать привычными «застойными» методами, что не соответствовало не только провозглашавшимся с трибун партийных форумов призывам (например, январский 1987 г. пленум ЦК КПСС, XIX Всесоюзная партийная конференция), но и не отвечало запросам трудящихся на местах. Исследование проведено на основе обобщения и анализа материалов Государственного архива Пензенской области – фондов Пензенского обкома КПСС, Кузнецкого городского комитета партии). Научная новизна исследования состоит в том, что впервые

рассматриваются причины и предпосылки изменения кадровой политики КПСС на региональном уровне – на примере Пензенской области. В политическую практику вводятся новаторские формы: выборы руководящего состава на конкурсной основе, обсуждение в низовых коллективах выдвигавшихся кандидатур, изменение принципов формирования кадрового резерва и т. п. Продолжалось развитие системы подготовки и повышения квалификации советско-партийных работников (курсы, университеты соответствующего профиля, школы резерва, конференции и др.). Тем не менее, социологический опрос 1989 г. в г. Кузнецке показал явную неудовлетворенность рядовых граждан процессами демократизации и гласности в регионе, неспособность Кузнецкой партийной организации возглавить необходимое на тот момент обновление партийной жизни, социально-экономической обстановки.

**Ключевые слова:**

СССР, КПСС, марксизм-ленинизм, перестройка, демократизация, гласность, кадры, повышение квалификации, областной комитет партии, Пензенская область

Вопросы кадровой политики актуализируются в кризисные и сложные периоды развития общества. В СССР во второй половине 1980-х гг. наличие квалифицированных кадров выступало неперенным условием успешного осуществления целей «перестройки».

Изучением опыта, тенденций и противоречий работы с партийными кадрами во второй половине 1980-х гг. занимались В. В. Алексеев <sup>[1]</sup>, В. Я. Бондарь <sup>[2]</sup>, Г. А. Борщевский <sup>[3]</sup>, Е. И. Волгин <sup>[4]</sup>, П. К. Гончаров <sup>[5]</sup>, М. В. Котляров <sup>[6]</sup>, П. В. Кузьмин, Л. Г. Халанская <sup>[7]</sup>, В. А. Яцков <sup>[8]</sup> и др. Изменения в партийных организациях, в том числе в кадровых вопросах, в условиях «перестройки» непосредственно в Пензенской области рассматривали О. В. Мельниченко <sup>[9]</sup>, И. В. Сеелев <sup>[10]</sup> и др. К теме советской номенклатуры, формирования партийной элиты, кадровым вопросам активно обращались зарубежные исследователи. Так, профессор Кембриджского университета Д. Лейн считал, что партийно-государственная элита не была единой, представляла собой совокупность разноректорных элит с отдельными сферами влияния, которые постоянно пополнялись <sup>[11]</sup>. Профессор политологии С. Уайт утверждал, что гласность, новая избирательная система 1988 г. способствовала развитию реального парламентаризма в СССР <sup>[12]</sup>.

На январском (1987 г.) пленуме ЦК КПСС подчеркивалось, что успех «перестройки» в решающей степени зависел от того, насколько быстро и глубоко кадры осознают необходимость перемен, творчески и целеустремленно будут проводить в жизнь линию партии. На принципиальную важность данного положения указала и XIX Всесоюзная партийная конференция. На конференции говорилось, что изменения происходили, но крайне медленно, поскольку многим партийным комитетам, партработникам нелегко давалась наука овладения новыми методами работы; не все из них умели действовать в обстановке гласности и демократии.

Одним из способов решения этих проблем представлялась организация подготовки и переподготовки высококвалифицированных партийных кадров с учетом новых задач и условий. И до апреля 1985 г. подбору, расстановке и воспитанию кадров придавалось большое значение; эти вопросы обсуждались на пленумах и заседаниях бюро, партсобраниях, конференциях и пр.; руководители, активисты, резерв на выдвижение

плановмерно проходили обучение. Однако в решении кадровых вопросов зачастую допускались субъективизм, заорганизованность, формализм; подготовка резерва сводилась порой к составлению списков с включением туда заведомо неприемлемых кандидатур. Заведующий отделом организационно-партийной и кадровой работы Пензенского обкома КПСС Б. И. Чернов в 1989 г. отмечал, что «слабое, оторванное от мнения трудового коллектива, знание людей, неглубокое изучение политических, деловых и нравственных качеств кадров нередко приводило к тому, что руководителями становились люди, не обладающие для этого необходимыми качествами, а порой и явно недостойные» [\[13, л. 11\]](#). Так, в течение 1984–1988 гг. в Пензенской области было освобождено от занимаемой должности 70 руководителей совхозов и колхозов, которые не справились с обязанностями или скомпрометировали себя. В совхозе «Новый Малосердобинского района, например, за этот период сменилось 3 директора и большинство главных специалистов. В марте 1986 г. директором совхоза «Валовайский» Пачелмского района был назначен В. Киселев, которого уже в следующем году освободили от занимаемой должности, как не обеспечившего руководства. С аналогичной формулировкой в 1987 г. после полугода работы был уволен секретарь парткома совхоза «Покровский» Пачелмского района А. Колодкин. Довольно высокой была текучесть среди секретарей партийных организаций колхозов и совхозов области: каждый шестой из них был освобожден от занимаемой должности по отрицательным мотивам.

Обычной практикой стали выборы руководителей различного ранга на конкурсной основе, постепенно заменявший партийный принцип назначения – избрания на ответственные должности [\[3, с. 6–7\]](#). Таким образом в регионе в 1987–1988 гг. были избраны в первый секретарь Башмаковского райкома партии, секретарь Бековского райкома КПСС, секретари нескольких райком ВЛКСМ и т. д. Причем, в отдельных случаях избирались не рекомендованные вышестоящими органами, и выдвинутые трудовыми коллективами, или по собственной инициативе. Выборы сопровождались широкими дискуссиями, дебатами кандидатов и т.п. И порою главными «зачинщиками» выступали коммунисты. Так, именно по требованию партийных организаций были освобождены от занимаемой должности, как неоправдавшие оказанного им доверия, директора совхоза «Мокшанский» Мокшанского района и «Танеевский» Лунинского района, начальник производственно-монтажного управления «Волгопромвентиляция» и др.

В духе развития демократических начал в жизни общества, Пензенский и Нижнеломовский горкомы КПСС, Бессоновский и Иссинский райкомы КПСС и др., ряд парткомов первичных организаций при формировании резерва на выдвижение вынесли все кандидатуры на открытое обсуждение в парторганизациях и трудовых коллективах, при наличии нескольких кандидатур – объявлялся конкурс. Заведующий отделом организационно-партийной и кадровой работы Пензенского обкома КПСС Б. И. Чернов следующим образом охарактеризовал выдвижение кадров в резерв в производственном объединении «Заря»: «Результат превзошел все ожидания. Обсуждение каждой кандидатуры проходило активно, принципиально и, что очень важно, – доброжелательно. Тем, кого воздержались рекомендовать в резерв, по-товарищески советовали лучше проявлять себя в деле, закалить характер, стать потребовательнее, подумать об учебе» [\[13, л. 13–14\]](#). Действительно, такое публичное формирование кадрового резерва позволяло объективнее оценивать способности людей к руководящей работе, способствовало повышению ответственности самих кандидатов и выдвигавших их коллективов.

Однако предоставление низовым партийным звеньям и трудовым коллективам права

самостоятельных выборов своих руководителей не означало ликвидацию контроля за процессом со стороны обкома, горкомов и райкомов КПСС. Бюро Пензенского обкома партии разработало и утвердило четкую систему организации работы с резервов кадров, в соответствии с которым проводился анализ его качественного состава, вырабатывали меры по улучшению по подготовки и т.п. Кузнецкий и Пензенский горкомы, Бессоновский и Железнодорожный райкомы партии составили двух- и трехгодичные единые планы работы с кадрами, постоянно делали прогнозы кадровых перемещений и пр.

Действенным средством контроля за практической деятельностью кадров являлись систематические собеседования с ними с обновлением характеристик работников. Так, в 1987–1988 гг. такие собеседования прошли 1200 руководителей, в том числе в обкоме партии – почти 60% входивших в номенклатуру обкома. Обком КПСС проводил собеседования с секретарями горкомов, райкомов партии; горкомы и райкомы – с секретарями первичных парторганизаций, заведующими отделами и другими ответственными парторботниками. В итоге, 16 партийных работников были освобождены, как не соответствовавшие занимаемой должности. С целью более объективной оценки политической зрелости и деловых качеств работников, степени их подготовленности к выполнению своих обязанностей в условиях «перестройки» с 1987 г. вводится аттестация работников обкома, горкомов, райкомов КПСС, руководящих кадров облисполкома, обкомитета народного контроля, облсовпрофа, обкома ВЛКСМ. К началу 1988 г. аттестацию прошли примерно 30% всех ответственных работников региона.

Первый секретарь Пензенского обкома партии Ф. М. Куликов в контексте поддержки «перестроечных» процессов обеспечивал стабильную работу партаппарата. Но руководство понимало, что «особенно трудно психологически перестроиться тем руководителям, которые годами занимались подбором кадров и формированием резерва келейно, в узком кругу, при закрытых дверях», поэтому обком поставил перед партийными организациями задачу «терпеливо, но настойчиво и целеустремленно учить руководителей демократическим методам руководства, открытости и гласности в работе» [13, л. 15]. В статье Пензенского обкома КПСС «Вырабатывать новый подход к подбору и подготовке кадров», подготовленной для ИПК АОН при ЦК КПСС, прямо говорилось: «Понятно, что сейчас никто не будет выступать открыто против широкой демократии и гласности в работе с кадрами, против выборности руководителей. Однако парторганизации должны быть готовы пресекать всякие, даже малейшие попытки заорганизовать как сами выборы, так и выдвижение в резерв, сделать их ... спектаклем, разыгрываемым по сценарию того или иного руководителя» [13, л. 15–16]. Действительно, на местах во многом сохранялись прежние тенденции в практике властей. Бюро обкома КПСС признавало, что «процессы демократизации, наработка новых политических методов руководства партийными комитетами, изживание командно-административного стиля, разделение функций партийных и советских органов идут медленно» [13, л. 64]. 12 февраля в центральной газете «Правда» была опубликована статья местного корреспондента Е. Потлова с говорящим названием «Укрощение гласности» с резкой критикой Городищенского райкома КПСС, где вскрывались недостатки в его работе по подбору и воспитанию руководящего состава: «... Старые кадры застойных времен на многих ключевых постах срединных постах еще крепки. ... Они постараются максимально использовать свои силы и власть, чтобы утвердиться, вымыть из общественного сознания <sup>2</sup>заразу вольнодумства<sup>2</sup>, вновь приучить к показушной дисциплине <sup>2</sup>разболтанные перестройкой низы<sup>2</sup>» [14].

На многочисленных собраниях партийных организаций, например, Пензенской фабрики

игрушек и художественных изделий, совхоза «Соседский» Башмаковского района и др., звучала резкая критика в адрес руководства за склонность к партийному администрированию, приверженность к административно-командному стилю руководства, недооценку экономических методов, всестороннего учета интересов людей при выработке управленческих решений и т. п.

ЦК КПСС большое внимание уделял вопросам марксистско-ленинской теоретической подготовки, сущности современной стратегии и политики партии. Пензенским обкомом партии осуществлялась единая система непрерывного партийно-политического образования руководящих работников, включавшая в себя обучение в Академии общественных наук при ЦК КПСС, высших партшколах, на курсах повышения квалификации. Например, в 1984–1988 гг. АОН при ЦК КПММ очно и заочно окончили 4 партийных работника, Саратовскую высшую партийную школу (ВПШ) – около 200 коммунистов. В 1989 г. в Высшей партийной школе обучалось 163 коммуниста областной парторганизации; уже 43% секретарей и 23% заведующих отделами горкомов и райкомов имели высшее партийно-политическое образование. Слушателей АОН при ЦК КПСС и ВПШ рассматривали, как правило, как потенциальных партийных и советских работников, для выдвижения на вышестоящие должности. Так, выпускник АОН при ЦК КПСС В. Н. Садчиков возглавлял редакцию газеты «Пензенская правда», второй секретарь Бековского райкома КПСС А. А. Павлов после окончания ВПШ был избран председателем райисполкома, заведующую организационным отделом Колышлейского райкома КПСС В. А. Михайлову выдвинули в аппарат обкома КПСС, секретаря парткома совхоза «Рудовский» Башмаковского района М. И. Молодцову избрали секретарем райкома партии. 20% выпускников курсов повышения квалификации партийных, советских и идеологических работников обкома КПСС были направлены на более ответственную советско-партийную и хозяйственную работу.

На курсах повышения квалификации партийных, советских и идеологических работников обкома КПСС ежегодно обучалось около 580 чел., с 1988 г. – 1500 чел. На курсах читали лекции и проводили семинарские и практические занятия высококвалифицированные преподаватели – более 60 докторов и кандидатов наук, 20–25 ответственных работников обкома КПСС, облисполкома, руководителей областных предприятий и ведомств. Широко применялись такие активные формы обучения, как «круглые столы», беседы, деловые игры, логические блоки (т.е. выделение нескольких учебных дней для изучения какой-то одной главной проблемы) и пр. Для проведения выездных практических занятий обком КПСС определил в качестве базовых свыше 100 партийных комитетов, Советов народных депутатов. Так, на примере Октябрьского района г. Пензы изучался опыт работы парторганизаций по партийно-политическому обеспечению перестройки хозяйственного механизма; в г. Кузнецке – работа с кадрами; в Бессоновском, Кузнецком и Лунинском районах – партийное руководство агропромышленными комплексами; в Железнодорожном районе г. Пензы – работа с выборным активом; в Тамалинском районе – использование демократических начал в работе местных Советов и т. д.

Наряду с курсами, значительную роль в повышении квалификации советско-партийных кадров в регионе играли Университет научно-технического прогресса со специализацией по отраслям хозяйства и Университет марксизма-ленинизма при обкоме партии. Особого внимания заслуживали школы резерва кадров при горкомх и райкомх партии (Пензенский и Кузнецкий горкомы, Лунинский райком КПСС и др.). Так, в школе резерва при Ленинском райкоме КПСС г. Пензы функционировали два факультета – партийного строительства и кадров управления. В программе факультетов

предусматривались вопросы эффективного управления экономикой, работа в условиях демократии и гласности и т. п. Из 360 выпускников школы подавляющее большинство получили новые предложения. Например, начальник отдела Института «Гипромаш» Ю. Н. Шляпников стал его директором, начальник цеха Д. Н. Зайцев – заместителем генерального директора производственного объединения «Электромеханика» и др.

Изучению ключевых вопросов «перестройки» в основе анализа региональных социально-экономических условий, повышению квалификации советско-партийных кадров способствовали ежегодно проводившиеся в области научно-практические конференции, выездные заседания и семинары. Например, в работе по совершенствованию учебного процесса на курсах при обкоме КПСС, улучшению его результативности обком партии поддерживал тесные контакты с Институтом повышения квалификации руководящих партийных, советских и идеологических кадров АОН при ЦК КПСС, с Саратовской высшей партийной школой. Например, в мае 1988 г. совместно с Саратовской ВПШ состоялась научно-практическая конференция «Нравственное воспитание трудящихся в условиях перестройки и ускорения социально-экономического развития страны», где выступали второй секретарь обкома партии А. Ф. Ковлягин, заведующий кафедрой научного коммунизма Саратовской ВПШ доктор философских наук, профессор В. А. Шабалин и др. В 1989 г. состоялась научно-практическая конференция «Партийную работу- на уровень требований XIX Всесоюзной партийной конференции».

Несмотря на все предпринимавшиеся меры, далеко не все партийные работники понимали сущность «перестройки» и адекватно реагировали на требования текущего момента, и в результате КПСС утрачивала свои позиции, в том числе и на региональном уровне. Так, по результатам социологического опроса 1989 г. в г. Кузнецке с второй по численности парторганизацией в области после г. Пензы показал, что респонденты не видели реальных перемен «перестройки»; увеличение гласности отметило 35% респондентов, требовательности – 17%; примерно 30% указывали, что городские коммунисты не смогли стать авангардной силой [\[15, л. 7\]](#).

Таким образом, советско-партийное руководство страны, начиная «перестройку», стремилось сохранить преемственность своего курса, включая кадровую политику. Система подготовки и повышения квалификации кадров была планомерной и комплексной. Но призывы к обновлению на местах не всегда поддерживались консервативными установками местных властей.

## Библиография

1. Алексеев В. В. Противостояние группировок внутри Политбюро и ЦК КПСС при М. С. Горбачеве (1985–1991) // Дискуссионные вопросы современной исторической науки. Памяти академика РАН Юрия Степановича Кукушкина (1929–2019) / Под общ. ред. Л. С. Белоусова. СПб.: Алетейя, 2020. С. 171–182.
2. Бондарь В. Я. Преемственность ленинских идей и современной кадровой политики КПСС // Вопросы истории КПСС. 1987. № 22. С. 47–61.
3. Борщевский Г. А. Уроки кадровой работы в государственном аппарате периода перестройки // Управленческие науки. 2012. № 3. С. 4–13.
4. Волгин Е. И. Проблема реорганизации аппарата КПСС в условиях политических преобразований в СССР (конец 1980-х – начало 1990-х гг.) // Вестник Московского университета. Сер. 8. История. 2008. № 6. С. 31–42.
5. Гончаров П. К. Кадровая политика: советский опыт и российские перспективы // Социально-гуманитарные знания. 2013. № 2. С. 360–366.

6. Котляров М. В. Проблема формирования руководящих кадров КПСС в период перестройки (1985–1991 гг.) // Власть и властные отношения в современном мире: Материалы IX научно-практической конференции, приуроченной к 15-летию Гуманитарного университета (г. Екатеринбург) 30–31 марта 2006: Доклады. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2006. Т. 1. С. 348–351.
7. Кузьмин П. В., Халанская Л. Г. Кризис развития КПСС (1980 – начало 1990-х гг.): содержание и социально-политические последствия (к 30-летию разрушения Советского Союза) // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Философия. Политология. Культурология. 2021. Т. 7 (73). № 2. С. 80–93.
8. Яцков В. А. Кадровая политика КПСС: опыт и проблемы. М.: Мысль, 1986.
9. Мельниченко О. В. К вопросу о трансформации партийного аппарата Пензенской организации КПСС в 1990–1991 гг. // Известия высших учебных заведений: Поволжский регион: Гуманитарные науки. 2006. № 3. С. 52–58.
10. Сеелев И. В. Кризис общественного доверия к партийным организациям Среднего Поволжья в период перестройки в Советском Союзе в 1985–1991 годах // Вектор науки ТГУ. 2011. № 3 (17). С. 129–133.
11. Lane D. Soviet Elites, Monolithic or Polyarchic? // Russia in Flux. The Political and Social Consequences of Reform. – Edward Elgar, Aldershot, 1992. P. 15–16.
12. White S., Rose R., McAllister I. How Russia votes. New Jersey: Chatham, 1997.
13. Государственный архив Пензенской области (ГАПО). Ф. п-148. Оп. 1. Д. 7228. Л. 11.
14. Потлов Е. Укрощение гласности // Правда. 1989. 12 февраля. С. 2.
15. ГАПО. Ф. п-274. Оп. 41. Д. 3. Л. 7.

## Результаты процедуры рецензирования статьи

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Эпоха Перестройки привела к кардинальным изменениям в жизни советского общества: впервые за многие десятилетия граждане нашей страны столкнулись с такими понятиями, как валюта, безработица, забастовки. А чего стоит авария на Чернобыльской АЭС, череда других техногенных и природных катастроф, обрушившихся в тот период на пространство 1/6 части. Все вышеизложенное предъявляло повышенные требования к управленцам, как высшего, так и среднего уровня.

Указанные обстоятельства определяют актуальность представленной на рецензирование статьи, предметом которой является работа с партийными кадрами во второй половине 1980-х гг. Автор ставит своими задачами рассмотреть отбор кадров, показать преемственность кадровой политики, выявить приоритеты проводимой властями Перестройки примерно к кадрам.

Работа основана на принципах анализа и синтеза, достоверности, объективности, методологической базой исследования выступает системный подход, в основе которого находится рассмотрение объекта как целостного комплекса взаимосвязанных элементов. Научная новизна статьи заключается в самой постановке темы: автор стремится охарактеризовать вопросы партийной кадровой политики во второй половине 1980-х гг. на материалах Пензенской области. Научная новизна определяется также привлечением архивных материалов.

Рассматривая библиографический список как позитивный момент следует отметить его масштабность и разносторонность: всего список литературы включает в себя 15 различных источников и исследований. Источниковая база статьи представлена документами из фондов Государственного архива Пензенской области, а также



материалами периодической печати. Из привлекаемых автором исследований отметим труды В.А. Яцкова, О.В. Мельниченко, П.К. Гончарова, в центре внимания которых находится рассмотрение различных аспектов кадровой политики советского времени. Заметим, что библиография обладает важностью как с научной, так и с просветительской точки зрения: после прочтения текста статьи читатели могут обратиться к другим материалам по ее теме. В целом, на наш взгляд, комплексное использование различных источников и исследований способствовало решению стоящих перед автором задач.

Стиль написания статьи можно отнести к научному, вместе с тем доступному для понимания не только специалистам, но и широкой читательской аудитории, всем, кто интересуется как историей кадровой политики, в целом, так и кадровой политикой КПСС в эпоху Перестройки, в частности. Апелляция к оппонентам представлена на уровне собранной информации, полученной автором в ходе работы над темой статьи.

Структура работы отличается определённой логичностью и последовательностью, в ней можно выделить введение, основную часть, заключение. В начале автор определяет актуальность темы, показывает, что на «январском (1987 г.) пленуме ЦК КПСС подчеркивалось, что успех «перестройки» в решающей степени зависел от того, насколько быстро и глубоко кадры осознают необходимость перемен, творчески и целеустремленно будут проводить в жизнь линию партии». В работе показано, что «действенным средством контроля за практической деятельностью кадров являлись систематические собеседования с ними с обновлением характеристик работников». Автор обращает внимание на то, что «изучению ключевых вопросов «перестройки» в основе анализа региональных социально-экономических условий, повышению квалификации советско-партийных кадров способствовали ежегодно проводившиеся в области научно-практические конференции, выездные заседания и семинары».

В то же время в Пензенской области, как и во всей стране «далеко не все партийные работники понимали сущность «перестройки» и адекватно реагировали на требования текущего момента, и в результате КПСС утрачивала свои позиции».

Главным выводом статьи является то, что «советско-партийное руководство страны, начиная «перестройку», стремилось сохранить преемственность своего курса, включая кадровую политику», однако «призывы к обновлению на местах не всегда поддерживались консервативными установками местных властей».

Представленная на рецензирование статья посвящена актуальной теме, вызовет читательский интерес, а ее материалы могут быть использованы как в курсах лекций по истории России, так и в различных спецкурсах.

В целом, на наш взгляд, статья может быть рекомендована для публикации в журнале «Genesis: исторические исследования».