

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2020.3.6>

Пахомов Андрей Викторович

**[Практика формирования региональной партийно-политической элиты второй половины 1960-х - 1980-х гг. \(на материалах Оренбургской области\)](#)**

В рамках статьи на материалах Оренбуржья описан процесс формирования советской региональной партийно-политической элиты второй половины 1960-х - 1980-х гг. В частности, исследованы особенности работы с кадровым резервом партийных комитетов, показана практика функционирования региональной номенклатуры, проведен ее статистический анализ, охарактеризована система профессиональной партийной подготовки политических лидеров. Установлена преемственность при перемещении управленцев по руководящим должностям, их частая межотраслевая, а также географическая ротация.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/9/2020/3/6.html](http://www.gramota.net/materials/9/2020/3/6.html)

Источник

**[Манускрипт](#)**

Тамбов: Грамота, 2020. Том 13. Выпуск 3. С. 34-37. ISSN 2618-9690.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/9.html](http://www.gramota.net/editions/9.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/9/2020/3/](http://www.gramota.net/materials/9/2020/3/)

**[© Издательство "Грамота"](#)**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [hist@gramota.net](mailto:hist@gramota.net)

УДК 93/94; 329.15:94(470.56)«1960/1980»  
<https://doi.org/10.30853/manuscript.2020.3.6>

Дата поступления рукописи: 20.01.2020

*В рамках статьи на материалах Оренбуржья описан процесс формирования советской региональной партийно-политической элиты второй половины 1960-х – 1980-х гг. В частности, исследованы особенности работы с кадровым резервом партийных комитетов, показана практика функционирования региональной номенклатуры, проведен ее статистический анализ, охарактеризована система профессиональной партийной подготовки политических лидеров. Установлена преемственность при перемещении управленцев по руководящим должностям, их частая межотраслевая, а также географическая ротация.*

**Ключевые слова и фразы:** региональная политическая элита; советская номенклатура; партийный комитет; секретарь партийного комитета; кадровый резерв.

**Пахомов Андрей Викторович**, к.и.н.  
Оренбургский государственный медицинский университет  
[Andrei-v-pahomov@yandex.ru](mailto:Andrei-v-pahomov@yandex.ru)

## **Практика формирования региональной партийно-политической элиты второй половины 1960-х – 1980-х гг. (на материалах Оренбургской области)**

На современном этапе очевидна необходимость совершенствования системы подбора и подготовки управленческих кадров на уровне отдельных регионов. Это, в свою очередь, активизирует научный поиск исследователей в области кадровой политики предшествующих исторических периодов. **Целью** представленной работы стало исследование механизма формирования региональной партийно-политической элиты 1960-1980-х гг., к которой принято относить секретарский корпус областных, городских и районных комитетов Коммунистической партии. **Актуальность** заявленной проблемы во многом объясняется стратегически важными позициями, которые занимают руководящие управленческие кадры в общественной структуре. При этом изучение советского опыта может быть полезным в реализации современной кадровой политики. Кроме того, исследование позволит заполнить некоторые историографические пустоты в области анализа советских номенклатурных практик.

Конечно, нельзя сказать, что данное направление является новым в отечественной историографии. С самого начала 1990-х гг., когда были ликвидированы существовавшие тогда идеологические барьеры, стали активно публиковаться научные работы, освещающие перипетии советской кадровой политики. На современном этапе проблема по-прежнему остается востребованной в научном сообществе. В целом, анализируя работы современных авторов, связанные с советскими номенклатурными практиками, сделаем несколько наблюдений. Первое и основное – в историографическом плане в исследованиях отчетливо прослеживается крен в сторону анализа социально-демографических и качественных характеристик советской номенклатуры. Как правило, за качественными характеристиками в трудах исследователей скрывается не столько эффективность, сколько опыт социализации и карьерные траектории управленческих кадров. При этом важно отметить, что почти во всех работах трансформация номенклатуры показана в динамике, с привязкой к смене лидеров государства.

В данном аспекте научную картину существенно обогащают труды В. А. Айрапетова [1-3]. Автор на основе анализа характеристик руководящих партийных работников установил преобладающие на том или ином этапе требования при выдвижении на должность, выделил каналы вертикальной и горизонтальной мобильности, а также основные подходы к ротации номенклатурных кадров. Попытка анализа мобильности советской номенклатуры начиная с периода «сталинизма» до «брежневского застоя» осуществлена в статье С. В. Китаева [7]. Интенсивность трафика в данном процессе исследователь описывает на основе совокупности трех стадий: инкорпорация, ротация и экскорпорация.

Второе наблюдение, особенно повышающее актуальность данной статьи, связано с тем, что практически не встречаются работы, затрагивающие инструменты формирования управленческого корпуса регионов в комплексе. К примеру, исследователи оставляют за скобками вопросы, связанные с функционированием так называемого кадрового резерва. В данном плане уникальной выглядит статья Н. А. Тарасовой, в которой кадровый резерв рассмотрен как особая технология формирования и пополнения кадров партийной номенклатуры [22].

И последнее – большинство исследователей относят механизм формирования советской политической элиты к закрытому типу. В данном случае элиту формируют выходцы из узкого правящего класса, монополизировавшего политическую власть, а продвижение кандидатов на руководящие позиции во властной пирамиде происходит не в результате здоровой конкуренции, а на основе отбора сверху. В данном контексте отдельно хочется упомянуть работу одного из ведущих специалистов в области изучения региональных политических элит В. П. Мохова [9]. Исследователь в рамках уже сложившихся трендов отмечает, что в системе рекрутирования советской номенклатуры действовала модель гильдий, характеризующаяся отсутствием открытой конкуренции, а также высокой ролью элитного селектора в определении кандидатур на руководящие должности. В то же время автор достаточно подробно описал идеологемы, служившие критериями для отбора в правящую номенклатуру.

Очевидно, что сложившееся определение советского типа формирования управленческих кадров как закрытого и менее предпочтительного отталкивает внимание исследователей от необходимости дальнейшего

изучения данной проблемы. На наш взгляд, это не вполне оправдано, а вопросы анализа номенклатурных партийных практик требуют более пристального внимания.

**Научная новизна** данной статьи определена тем, что отдельные элементы в практике формирования региональной партийно-политической элиты второй половины 1960-х – 1980-х гг. описаны в комплексе. При этом подобные исследования на оренбургском материале прежде не проводились, что позволяет ввести в научный оборот ряд не опубликованных ранее источников. Отметим, что результаты работы получены на основе анализа широкого круга архивных документов. В частности, использована отчетная документация, а также делопроизводство партийных органов. Одним из способов изучения проблемы стал анализ биографий политических лидеров региона. В результате наложения биографического материала прослеживались общие и нетипичные моменты в карьере руководителя, от начала политической деятельности до восхождения на элитную должность в региональной пирамиде власти. Другим междисциплинарным методом, использованным в исследовании, стало интервьюирование бывших номенклатурных функционеров как районного, так и областного уровней.

Не секрет, что в советской политической системе вопросы кадровой политики имели принципиальное значение и находились под строгим контролем. В соответствии с идейными убеждениями была выстроена целая система подбора и расстановки кадров. По сути, данная система должна была одновременно решать два ключевых вопроса. Во-первых, необходимо было обеспечить профессиональный уровень будущих управленцев, во-вторых, сформировать их идеологическую готовность.

В первом случае отправным инструментом стал так называемый кадровый резерв партийных комитетов, представлявший собой специально отобранную группу работников, которую целенаправленно готовили для последующего назначения на какую-либо руководящую должность [20, с. 6]. В рамках резерва выделялись две категории – перспективный или общий и оперативный или ближайший. Молодые специалисты и руководители, а также депутаты местных Советов включались изначально в перспективный резерв и только потом могли переместиться в оперативный. Большую часть в перспективном резерве занимали члены так называемого партийного актива. Он, в свою очередь, охватывал наиболее деятельных коммунистов, ведущих не только партийную, но и советскую, хозяйственную, комсомольскую или научную работу. В основном это секретари и члены бюро первичных и цеховых партийных организаций, пропагандисты (лекторы, агитаторы, политинформаторы), руководящие работники партийной печати [12, д. 118, л. 7-10]. Оперативный резерв пополнялся, как правило, за счет партийных функционеров, имеющих уже достаточно длительный опыт работы, часто выпускников высших партийных школ [14, д. 187, л. 4].

При рассмотрении кандидатур в резерв на вышестоящие руководящие должности учитывались следующие критерии: уровень теоретических знаний, лояльность официальному курсу коммунистической партии, профессиональный и управленческий стаж, организаторские способности, участие в общественной жизни. Дополнительным критерием для отбора являлись возраст и состояние здоровья кандидата [Там же]. В резерв на каждую руководящую должность подбирали обычно 2-3 кандидатуры, не старше 45 лет. При этом кандидаты, подобранные в резерв на одну должность, обычно представляли разные сферы управления. Примером может служить состав резерва на должность первого секретаря Промышленного райкома партии г. Оренбурга. В конце 1980-х гг. в его составе находилось 3 человека – С. К. Абалаков, являвшийся на тот момент вторым секретарем данного партийного комитета, председатель Промышленного райисполкома В. И. Макаренко, а также директор завода резиновых технических изделий И. М. Руденко [23], то есть представители партийной, советской и хозяйственной сфер управления, находившиеся на уровень ниже в номенклатурной пирамиде.

Среди наиболее распространенных форм работы с резервом можно выделить аттестации кандидатов; обучение их в высших партийных школах, университетах марксизма-ленинизма; целевые командировки; проведение стажировок в различных отделах областного комитета партии. Резервистов привлекали к участию в работе научно-практических, научно-теоретических конференций, семинаров, совещаний [13, д. 104, л. 26; 14, д. 180, л. 46-49]. Вместе с тем сложилась практика личных встреч первых секретарей с предполагаемыми кандидатами на ту или иную должность [12, д. 117, л. 3].

Состав резерва пересматривался каждый год. Кандидаты, которые по тем или иным причинам не назначались на руководящую должность, выбывали из состава резерва с включением в него новых резервистов [14, д. 187, л. 4-9].

Основным для понимания административно-политической карьеры данного периода является институт номенклатуры. В официальных советских источниках под номенклатурой понимали перечень наиболее важных должностей, кандидатуры на которые рассматривались, рекомендовались и утверждались данным партийным комитетом (райкомом, горкомом, обкомом партии и так далее) [19, с. 300].

Принципом построения номенклатуры был принцип пирамидальной иерархии. Первые секретари областного комитета партии входили в номенклатуру Политбюро ЦК КПСС, вторые – в номенклатуру Секретариата ЦК КПСС [8, с. 65]. Секретарский корпус городских и районных комитетов партии входил в номенклатуру областного комитета партии. На уровне региона вся номенклатура делилась на две категории. В партийных документах они обозначались как номенклатура бюро (или основная) и учетно-контрольная. К основной номенклатуре относились управленцы, утвержденные на бюро партийного комитета, к учетной – руководители, назначаемые по согласованию с отделами партийного комитета, курирующими конкретную сферу деятельности [17, д. 26, л. 58].

Вопросы, связанные с избранием, назначением или освобождением номенклатурных работников, партийные организации решали самостоятельно. Чем более важной была номенклатурная должность, тем выше был и партийный орган, который осуществлял на нее назначение. В данном случае можно констатировать, что электорат был заменен узким кругом, в который входили лишь члены вышестоящего руководящего органа.

Часто это был исключительно первый секретарь партийного комитета. Бывший лидер Оренбургского областного комитета ВЛКСМ, а впоследствии губернатор Оренбургской области В. В. Елагина в своих воспоминаниях отмечала что, первый секретарь Оренбургского обкома партии А. В. Коваленко при приеме на работу в аппарат областного комитета лично скрупулезно изучал кандидатуры вплоть до инструктора [10]. Подобную практику в своей работе подтвердил и бывший председатель Оренбургского облисполкома А. Г. Костенюк [5].

В количественном плане номенклатура региона периодически менялась. На протяжении большей части исследуемого периода отмечается динамика ее численного роста. В целом с 1965 по 1984 гг. число должностей областной номенклатуры выросло примерно на 12% [11, д. 10, л. 93]. В конце 1980-х гг., напротив, ее количество резко сократилось. Сокращение было связано с перестроечными реформами, инициированными командой М. С. Горбачева. Первые серьезные изменения произошли после январского (1987 г.) пленума ЦК КПСС. Реализуя его установки, бюро Оренбургского обкома партии приняло решение сократить количество номенклатурных должностей. В целом региональная номенклатура сократилась в августе 1987 г. более чем на 30% [4, с. 84].

Второе существенное сокращение областной номенклатуры произошло после XIX партконференции, на которой было принято решение о реформировании всей политической системы страны. Планировалось передать ряд властных полномочий от коммунистической партии Советам народных депутатов. Для осуществления намеченного курса по решению июльского (1988 г.) Пленума ЦК КПСС была проведена реорганизация партийного аппарата всех уровней. В результате в Оренбургском областном партийном комитете вместо 16 отделов осталось 6. Число должностей номенклатуры сократилось еще на 18% [17, д. 507, л. 115].

Вопросы идеологической подготовки советской политической элиты возлагались на многоуровневую систему профессиональной партийной подготовки управленческих кадров. Ключевыми звеньями ее стали Академия общественных наук при ЦК КПСС, высшие партийные школы, а также организованные при них курсы переподготовки руководящих кадров.

Увеличение количества кадров с партийно-политическим образованием было официальной установкой ЦК КПСС от местных партийных комитетов. Анализ статистических отчетов о качественном составе кадров показал, что среди секретарей областного комитета партии и председателей облисполкома, работавших в Оренбуржье во второй половине 1960-х – 1980-х гг., высшее партийно-политическое образование получили более 30% человек. Среди секретарей горкомов и райкомов партии этот показатель составил чуть менее 45%, а в составе председателей гор-, райисполкомов – около 35% [18, с. 19-20].

Уже в 1946 г. для обучения руководящих кадров Чкаловского (затем Оренбургского) обкома партии была организована областная двухгодичная партийная школа. Впоследствии выпускники этой школы составляли весомую часть политической элиты региона 1960-х – начала 1970-х гг. Основным поставщиком управленческих кадров с высшим партийно-политическим образованием в 1970-1980-х гг. стала уже Свердловская межобластная высшая партийная школа. За десятилетний период, с 1977 по 1987 гг., ее выпускниками стали 306 представителей Оренбуржья [17, д. 113, л. 43-44].

Областной партийный комитет ежегодно отбирал кандидатов для направления на учебу в высшие партийные школы. Максимальное количество учащихся из конкретной области устанавливалось на уровне ЦК КПСС. При отборе кандидатов для зачисления учитывались стаж работы, возраст, занимаемая должность, перспективы дальнейшего назначения. В свою очередь, работа школ контролировалась партийными органами, преподаватели включались в учетно-контрольную номенклатуру, а заведующие кафедрами и деканы – в номенклатуру бюро соответствующих обкомов партии [21, д. 2017, л. 17].

Следует отметить еще один немаловажный аспект, подмеченный при исследовании процесса формирования региональной политической элиты, а именно контролируемую географическую и межотраслевую кадровую мобильность. Так, в исследуемый период более 64% первых секретарей горкомов, райкомов партии до назначения на должность получили опыт работы в трёх и более районах (из них 37% – в четырёх и более районах) [18, с. 19-20].

В данном плане примечателен пример первого секретаря Сорочинского райкома партии Оренбургской области 1972-1987 гг. А. П. Осокиной. До своего назначения она работала агрономом, главным агрономом в Кваркенском, Новосергиевском, Тоцком, Матвеевском, Новоорском районах области. В 1963-1965 гг. являлась директором совхоза в Гайском районе, затем в 1965-1972 гг. – председателем Грачевского райисполкома [15, д. 227, л. 34].

В практике межотраслевой кадровой ротации наиболее распространенными были случаи перемещения из советской вертикали власти в партийную, и наоборот, часто встречаются случаи перехода из хозяйственной отрасли в партийную. Эпизоды построения исключительно партийной карьеры встречаются значительно реже.

К примеру, С. В. Панасенко, с 1965 по 1969 гг. занимавший должность второго секретаря Медногорского горкома партии, после обучения в высшей партийной школе при ЦК КПСС был перемещен в советскую отрасль управления на должность председателя Медногорского горисполкома. Спустя два года он был вновь возвращен на партийную работу в качестве первого секретаря этого же горкома партии [16, д. 148, л. 45]. Первый секретарь Адамовского райкома партии 1981-1987 гг. А. А. Кайда до назначения на должность работал сначала в партийном аппарате заведующим отделом пропаганды и агитации, третьим секретарем, а затем был перемещен в советскую вертикаль на должность председателя Адамовского райисполкома [15, д. 116, л. 53]. Представленные примеры подтверждают тезис о том, что работа на руководящих должностях в советских органах управления чаще всего являлась некой подготовкой, с одной стороны, и проверкой – с другой, для дальнейшего перемещения руководителя на более высокий партийный пост.

**Подводя итог**, можно констатировать, что во второй половине 1960-х – 1980-х гг. в стране сложился достаточно целостный механизм формирования региональной партийно-политической элиты. Само по себе наличие такого механизма, безусловно, позволяло выдвигать кандидатов на руководящие должности более последовательно, исключить некую хаотичность в притоке руководящих кадров. Проходя через жернова системы отбора и подготовки, будущий руководитель приобретал опыт и навыки управления. Это должно было в значительной степени повысить его компетентность на будущей «элитной» должности.

Вместе с тем в сложившейся практике существовал и ряд существенных недостатков. В первую очередь, это ограниченный доступ во властные структуры области кандидатов, не отвечавших официальным идеологическим требованиям. Также негативным фактором являлось отсутствие электората, который был заменен небольшой группой вышестоящих руководителей или одним первым секретарем партийного комитета. В таких условиях назначение на должность могло происходить на основе субъективных предпочтений, а не личных заслуг кандидата.

#### *Список источников*

1. **Айрапетов В. А.** Выбор без выборов: эволюция региональной номенклатуры КПСС («поздний сталинизм» – «оттепель» – «застой») // Pro Nunc. Современные политические процессы. 2006. Т. 5. № 2. С. 167-177.
2. **Айрапетов В. А.** Механизмы и каналы рекрутинга субрегиональной номенклатуры ВКП(б) / КПСС (1946-1953 гг.) // Pro Nunc. Современные политические процессы. 2015. № 1 (14). С. 11-23.
3. **Айрапетов В. А.** Модели системных взаимосвязей между кадровой политикой, механизмами элитного рекрутирования и качеством управленческих кадров СССР (1945-1982 гг.) // Вестник Тамбовского университета. Серия «Политические науки и право». 2016. Т. 2. № 4 (8). С. 5-11.
4. **Иванов В. Н.** Номенклатура Южного Урала в годы перестройки // Вестник Челябинского государственного университета. Серия 1. История. 2001. № 1. С. 83-89.
5. **Интервью с бывшим председателем Оренбургского облизполкома (1980-1991) Костенюком А. Г.** // Из личной коллекции автора.
6. **Интервью с бывшим секретарем Дзержинского райкома КПСС г. Оренбурга (1975-1982), председателем Дзержинского райисполкома (1982-1984) Ивановой А. Г.** // Из личной коллекции автора.
7. **Китаев С. В.** Характеристики основных фаз мобильности советской номенклатуры // Элиты и лидеры: стратегии формирования в современном университете: материалы Международного конгресса / под ред. А. П. Лулева и П. Л. Карабущенко. Астрахань, 2017. С. 230-232.
8. **Крыштановская О. В., Куколев И. В., Владыцкая В. А.** Трансформация старой номенклатуры в новую российскую элиту // Общественные науки и современность. 1995. № 1. С. 51-65.
9. **Мохов В. П.** Базовые идеологемы рекрутирования в советскую субрегиональную номенклатуру в 1970-1980-е годы // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Культура, история, философия, право. 2013. № 8. С. 7-16.
10. **Новая жизнь.** 1999. 1 декабря.
11. **Оренбургский государственный архив социально-политической истории (ОГАСПИ).** Ф. 371. Оп. 33.
12. **ОГАСПИ.** Ф. 371. Оп. 42.
13. **ОГАСПИ.** Ф. 371. Оп. 85.
14. **ОГАСПИ.** Ф. 371. Оп. 91.
15. **ОГАСПИ.** Ф. 371. Оп. 94.
16. **ОГАСПИ.** Ф. 371. Оп. 95.
17. **ОГАСПИ.** Ф. 371. Оп. 97.
18. **Пахомов А. В.** Политическая элита Оренбургской области в 1965-1991 гг.: автореф. дисс. ... к.и.н. Оренбург, 2014. 26 с.
19. **Петровичев Н. А., Кузьмин Н. Ф., Петренко Ф. Ф. и др.** Партийное строительство: учеб. пособие. Изд-е 6-е, доп. М.: Политиздат, 1981. 511 с.
20. **Резерв проверяется практикой** // Блокнот агитатора. 1989. № 7. С. 6-8.
21. **Российский государственный архив социально-политической истории (РГАСПИ).** Ф. 606. Оп. 1.
22. **Тарасова Н. А.** Формирование резерва кадров в партийных структурах Свердловской области в 1970-1990-х гг. // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Серия «Социально-экономические науки и искусство». 2010. № 8 (52). С. 79-82.
23. **Южный Урал.** 1989. 26 марта.

### **Process of Forming the Regional Party and Political Elite of the Second Half of the 1960-1980s (by the Material of Orenburg Region)**

**Pakhomov Andrei Viktorovich**, Ph. D. in History  
*Orenburg State Medical University*  
*Andrei-v-pahomov@yandex.ru*

By the material of Orenburg region, the article describes the process of forming the Soviet regional party and political elite of the second half of the 1960-1980s. The author examines peculiarities of working with the party committees' personnel reserve, describes functioning of the regional nomenclature, provides its statistical analysis and characterizes the system of professional party training of political leaders. The findings indicate continuity in the process of promotion to managerial positions, high intersectorial and geographical rotation of the administrative staff.

*Key words and phrases:* regional political elite; Soviet nomenclature; party committee; party committee secretary; personnel reserve.