

25. Подсчитано по: ГАСО. Ф. р-1813. Оп. 1. Д. 98. Л. 2, 2об.; Д. 99. Л. 2, 2 об.
26. Гаврилова И.Н. Население Москвы: исторический ракурс. – М., 2001. С. 329.
27. Исупов В.А. Указ. соч. С. 105.
28. Составлено по: Население Советского Союза: 1922-1991 / Андреев Е.М., Дарский Л.Е., Харькова Т.Л. М., 1993. С. 57; Население Урала. XX век. История демографического развития/ А.И. Кузьмин, А.Г. Оруджиева, Г.Е. Корнилов и др. Екатеринбург, 1996. С. 8.
29. Гаврилова И.Н. Указ. соч. С. 213.
30. Исупов В.А. Указ. соч. С. 134.

**Тарасова Н.А.**  
**(Нижний Тагил)**

**Аттестация партийных работников  
как технология работы с кадрами региональной  
номенклатуры 1980-х годов по документам  
Свердловского обкома КПСС**

Под аттестацией персонала традиционно понимается проверка и определение соответствия деловой квалификации, уровня знаний и навыков работника, и общественно значимых качеств занимаемой должности.

Аттестация – одна из важных форм публичного контроля качества профессиональной деятельности работника. Она направлена на улучшение качественного состава персонала и эффективное его использование, повышение ответственности работников за порученное дело. В практическом смысле главная цель аттестации состоит в том, чтобы определить, соответствует ли конкретный человек занимаемой должности (1).

Аттестация активно стала применяться как одна из форм работы с резервом кадров первоначально в хозяйственных структурах на основании постановления Совета Министров СССР «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» 1977 г. (2). А позже после решений XXVII съезда, январского (1987 г.) Пленума ЦК КПСС, который поставил задачи совершенствования деятельности аппарата советских и общественных органов, улучшения подбора, расстановки и воспитания кадров было издано Постановление ЦК

партии от 19 сентября 1987 г. «О введении аттестации ответственных работников аппарата местных партийных органов» (3). На основании данного постановления повсеместно была введена аттестация партийных функционеров.

Аттестация должна была способствовать повышению уровня работы аппарата, искоренению проявления ведомственности и местничества, безответственности, бюрократизма и волокиты. Развивать у работников аппарата такие качества как принципиальность, самодисциплина и организованность, компетентность и высокий профессионализм, чувство нового, инициативность, непримиримость к недостаткам и рутине, умение самокритично оценивать свою деятельность, брать на себя ответственность за решение вопросов, чуткое внимательное отношение к мнениям, замечаниям людей (4).

Критериями оценки политических, деловых, нравственных качеств аттестуемых работников в данном случае становилось их отношение к перестройке на деле. В ходе аттестации должны были изучаться и оцениваться политические, профессиональные, организаторские, моральные и нравственные качества работников.

Аттестации подлежали секретари и заведующие партийными комитетами, которые проходили аттестацию за два месяца до отчетно-выборных конференций и ответственные работники аппарата обкома КПСС, проработавшие в должности не менее одного года и не позднее трех месяцев со дня проведения отчетно-выборных конференций.

Аттестация первых секретарей горкомов, райкомов проводилась аттестационной комиссией обкома партии. Аттестация секретарей парткомов с правами райкома проводилась аттестационной комиссией горкома, райкома КПСС (5).

Положение об аттестации ответственных работников аппарата Свердловского обкома КПСС четко регламентировало все вопросы, связанные с прохождением и оформлением аттестации. Так, в пункте втором отмечалось, что перед аттестацией должна была проводиться необходимая подготовительная работа, которая включала в себя ряд этапов.

На первом этапе, за две недели в аттестационную комиссию представлялась справка-объективная и характеристика на аттестуемого, составленная отделом совместно с партийной и профсоюзной организацией и утвержденная на заседании партийного

бюро или собрания коммунистов парторганизации. Предполагалось, что характеристика должна была отражать объективную оценку качеств аттестуемого, его сильные и слабые стороны (6). С представленной на него характеристикой работника знакомили за неделю до аттестации.

Далее комиссия в установленный срок рассматривала представленные материалы и заслушивала сообщение аттестуемого о его работе, о выполнении должностных обязанностей, общественных поручений и предложения по улучшению работы. На аттестационную комиссию возлагалось всестороннее, объективное, принципиальное и взыскательное обсуждение политических, деловых и нравственных качеств работника. Выполнение им должностных обязанностей, выявление знаний партийных документов и постановлений, инструкций ЦК КПСС, форм и методов партийной работы, умелого применения их на практике.

В итоге работы комиссия должна была отметить как положительные стороны, так и недостатки в работе аттестуемого, высказать рекомендации и открытым голосованием дать одну из следующих оценок деятельности:

- соответствует занимаемой должности;
- соответствует занимаемой должности при условии реализации высказанных замечаний и рекомендаций комиссии с возможной повторной аттестацией через год;
- не соответствует занимаемой должности.

При последующих аттестациях комиссия учитывала итоги предыдущей аттестации. В случае неявки работника на аттестацию, комиссия могла провести аттестацию в его отсутствие.

Результаты аттестации определялись большинством голосов членов комиссии и заносились в протокол заседания и аттестационный лист, составлявшийся в 1 экземпляре.

Голосование проводилось в отсутствие аттестуемого при наличии не менее двух третьих членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестуемый работник признавался соответствующим занимаемой должности. При аттестации работника, являвшегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвовал (7).

Оценка комиссии, рекомендации в адрес аттестуемого работника сообщались ему сразу же после подведения итогов голосования. Кроме того, аттестационная комиссия могла вносить рекомендации о

поощрении (моральном и материальном) или наказании работника, об освобождении от занимаемой должности по результатам аттестации.

По результатам аттестации принимались решения о зачислении в резерв на выдвижение, перемещение, направление на учебу или стажировку.

Проведение аттестации имело свой порядок документирования.

Первоначально Свердловским обкомом КПСС издавалось постановление о сроках проведения аттестации, утверждении положения об аттестации и составах аттестационных комиссий, составлялся график прохождения аттестации партийными работниками.

Например:

*Пролетарии всех стран, соединяйтесь!*  
Коммунистическая партия Советского Союза

**СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ**

№ Б/44-3

СЕКРЕТНО

16.10.87.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

бюро обкома КПСС

13.10.87

протокол № 44

О введении аттестации ответственных работников аппарата обкома, горкомов, райкомов, парткомов с правами райкома КПСС

В соответствии с решениями XXVII съезда КПСС, январского (1987 года) Пленума и постановление Центральной Коммунистической партии от 19 сентября 1987 года «О введении аттестации ответственных работников аппарата местных партийных органов» в целях совершенствования деятельности аппарата партийных комитетов, улучшения подбора, расстановки и воспитания кадров. Стимулирования роста их квалификации и повышения ответственности за порученное дело

**БЮРО ОБКОМА ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

Ввести аттестацию ответственных работников аппарата обкома, горкомов, райкомов, партийных комитетов с правами райкома партии.

Провести аттестацию ответственных работников аппарата в течение 1988 г. до начала городских, районных партконференций. Примерное положение об аттестации утвердить (прилагается).

Для аттестации ответственных работников аппарата обкома, первых секретарей горкомов, райкомов КПСС утвердить составы аттестационных комиссии (прилагается).

Горкомам, райкомам КПСС при проведении аттестации руководствоваться постановлением ЦК КПСС по этим вопросам, опубликованным в журнале «Партийная жизнь», Информационном бюллетене ЦК КПСС, прилагаемым положением об аттестации.

Печать СЕКРЕТАРЬ ОБКОМА КПСС

подпись Ю.ПЕТРОВ

Послано: ГК,РК КПСС, парткомам с правами райкома, отделам обкома

140 н.г. КПСС, членам аттестационных комиссий.

уч. № 1011

06.10.87 (8).

Далее секретарь аттестационной комиссии:

- осуществлял контроль за подготовкой и качеством документов на аттестуемого работника;

- за неделю до аттестации передавал комплекс документов каждому члену аттестационной комиссии;

- в ходе заседания комиссии велся протокол с регистрацией всех вопросов, замечаний и предложений аттестационной комиссии и аттестуемого;

- протокол комиссии в недельный срок после проведения аттестации передавался в сектор учета руководящих кадров отела организационно-партийной работы обкома КПСС;

- по окончании заседания, комиссией оформлялся аттестационный лист, а также при необходимости отдавалась на доработку в соответствующий отдел характеристика на аттестуемого работника;

- передавал в сектор учета руководящих кадров обкома КПСС аттестационный лист и характеристику, которые хранились в личном деле работника.

Приведем пример протокола заседания аттестационной комиссии, который оформлялся в обычном журнале рукописным способом по следующей форме:

#### ПРОТОКОЛ

заседания аттестационной комиссии обкома КПСС

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 198\_\_ г.

ФИО присутствующих	ФИО аттестуемого	Оценка аттестационная	Итоги голосования	Замечания и рекомендации	Замечания и предложения аттестуемого по
--------------------	------------------	-----------------------	-------------------	--------------------------	---

членов комиссии	работник а	ной комиссии		ии в адрес аттестуемо го	совершенствова нию работы аппарата
--------------------	---------------	-----------------	--	--------------------------------	--

В порядке эксперимента городскими аттестационными комиссиями при подготовке характеристик на отдельных секретарей райкомов, горкомов использовалось анкетирование, позволяющее выяснить мнение членов бюро секретарей парткомов, коллег по работе в аппарате, а также получить самооценку личных качеств аттестуемого.

Результаты анкетирования представляют несомненный интерес для оценки деловых, политических и моральных качеств секретарей райкомов и горкомов КПСС.

Аттестация позволяла выявлять предложения по совершенствованию стиля работы аппаратов в условиях перестройки, по улучшению работы с кадрами – создать банк резерва, прогнозировать движение при замещении вакантных должностей и т.п. Так, например, в «Записке о проведении аттестации партийных работников в Свердловской городской партийной организации» отмечалось, что «ряд работников предлагает улучшить взаимодействие между различными отделами в изучении работы и оказании помощи первичным парторганизациям, возобновить комплексные проверки парторганизаций, переориентировать отраслевые отделы на политические методы руководства, исключить подмену хозяйственных руководителей, больше работать с секретарями первичных партийных организаций, строго соблюдать регламент проводимых мероприятий и т.п.» (10).

Критические замечания и предложения по улучшению работы партийных структур, высказанные в ходе аттестации, обобщались на бюро партийных комитетов и принимали форму конкретных мероприятий.

Например:

УТВЕРЖДАЮ:  
СЕКРЕТАРЬ ОБКОМА КПСС  
подпись Ю.ПЕТРОВ  
«\_19\_» мая 1988г.

**М Е Р О П Р И Я Т И Я**  
по критическим замечаниям и предложениям, высказанным в ходе аттестации  
ответственных работников аппарата обкома КПСС за период с декабря 1987 г. по  
март 1988 г.

содержание критических замечаний, предложений	кем высказаны	мероприятия по реализации	срок выполнения	содержание критических замечаний, предложений
Больше учить инструкторский состав. Организовать стажировку в отд. обкома КПСС. Проводить учебу работников аппарата обкома на месячных курсах, уменьшить сменяемость работников аппарата	т.т. Вострецов А.А. Софьин Л.А. Петухов А.Б. Ахмадулин С.К. Ваулин В.И.	установить контроль за регулярностью обучения работников аппарата на курсах обкома и факультете повышения квалификации	с 1988 – 1988 уч. года	Больше учить инструкторский состав. Организовать стажировку в отд. обкома КПСС. Проводить учебу работников аппарата обкома на месячных курсах, уменьшить сменяемость работников аппарата
Нужны должностные обязанности на работников аппарата обкома КПСС.	т.т. Вострецов А.А., Нелюбин Е.М., Мехряков В.Д.	Разработать примерные положения об отделах и должностные обязанности работников аппарата	1988 г.	Нужны должностные обязанности на работников аппарата обкома КПСС.
Хотелось бы больше заниматься анализом партийного бюджета, для чего следует ускорить установку ЭВМ в обкоме КПСС внедрять ЭВМ	т.т. Молотилова О.Г., Мохиреев Н.Д.	Укомплектовать группу по работе с вычислительной техникой и начать внедрение имеющихся в обкоме КПСС компьютеров	1 полугодия 1988	Хотелось бы больше заниматься анализом партийного бюджета, для чего следует ускорить установку ЭВМ в обкоме КПСС внедрять ЭВМ

в бух учет				в бух учет
------------	--	--	--	------------

лх – 2  
19.05.88

подписи (11)

Однако, несмотря на явные преимущества аттестации, которая подталкивала партийных функционеров искать новые методы совершенствования работы, в том числе и с резервом на выдвижение, в ряде случаев отмечался формальный подход к ее проведению. Так в той же «Записке о проведении аттестации партийных работников в Свердловской городской партийной организации» отмечались замечания по проходившей аттестации: «Неоправданно растянулись сроки аттестации, ряд райкомов КПСС нарушили утвержденные на бюро графики собеседований. Так в Орджоникидзевском райкоме из 47 человек, аттестовано только 24, последнее заседание комиссии было в марте 1987 г. Еще медленнее идет аттестация в Кировском райкоме, где из 45 человек аттестовано всего 11, в Верх-Исетском из 30 – 14, Октябрьском из 32-11, Железнодорожном из 37-18. Особенно затягивается аттестация освобожденных партработников первичных парторганизаций».

«Характеристики в ряде случаев пишутся накануне аттестации, без изучения мнений различных категорий работников, связанных с аттестуемым. В результате характеристики не дают объективной оценки аттестуемого. А высказанные в них и на заседаниях аттестационных комиссий рекомендации носят поверхностный характер».

«Аттестационные комиссии не всегда создают обстановку, располагающую к высказыванию предложений в адрес секретарей, заведующих в целом работы аппарата ГК и РК по проведению перестройки с целью более эффективного воздействия на жизнь трудовых коллективов. Так, в Ленинском райкоме партии, где аттестация практически закончена, от аттестованных поступило всего 7 предложений».

«Нет должного порядка в оформлении документов по итогам аттестации. Аттестационные листы оформляются несвоевременно, с ними не всегда знакомят аттестованных товарищей. Так, в Верх-Исетском районе на момент проверки было аттестовано 14 коммунистов, заполнено всего 5 аттестационных листов и ни в одном из них нет росписи аттестованных, на 7 человек нет протоколов заседания аттестационных комиссий. В Орджонкидзевском райкоме



из 24 человек прошедших аттестацию характеристики в окончательном варианте оформлены только на 12 человек. Это единственный райком, где из всех аттестуемых никто не внесен в резерв на большую работы» (12).

Аттестация партийных функционеров просуществовала недолго, поскольку появились тенденции к демократическому подбору кадров на основе альтернативных выборов.

Таким образом, аттестация как форма оценки персонала позволяла выявить потенциальные возможности многих работников партийного аппарата их деловые, организаторские качества и профессиональную компетентность, а также пополнить резерв на замещение номенклатурных должностей при условии, если она проводилась не формально. Из бесед с партийными работниками было установлено, что большинство одобрительно относилось к проведению аттестации, которая превращается в откровенный обстоятельный разговор о путях совершенствования партийной работы (13). При этом она имела свой процесс документирования, который включал подготовку необходимых документов на аттестуемого (характеристику, справку-объективку), аттестационный лист, протокол заседания аттестационной комиссии, отчет о работе комиссии, в некоторых случаях анкеты и листки оценок политических, деловых и моральных качеств работника аппарата, а также после проведения аттестации предложения аттестуемых приобретали формы конкретные мероприятий с датами их исполнения по улучшению работы управленческого корпуса.

---

1 Кадровый потенциал государственной службы: оценка и аттестация / Под общ. ред. А.Л. Деркача. С. 8-24.

2 ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 88. Д. 108. Л. 120.

3 ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 113. Д. 411., Л. 3.

4 Там же. Л. 3.

5 ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 113. Д. 411. Л. 49.

6 ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 113. Д. 411. Л. 50.

7 ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 113. Д. 411. Л. 51.

8 ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 113. Д. 411. Л. 181-182.

9 ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 113. Д. 411. Л. 165.

10 ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 113. Д. 411. Л. 138.

11 ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 113. Д. 411. Л. 70.

12 ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 113. Д. 411. Л. 136-137.

13 ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 113. Д. 411. Л. 139.