

Киридон Петро Васильович

*д.і.н., професор кафедри
історії України*

*Полтавського національного
педагогічного університету*

імені В.Г. Короленка

(м. Полтава)

ПРОТЕКЦІОНІЗМ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ НОМЕНКЛАТУРИ В УКРАЇНСЬКІЙ РСР ПІСЛЯВОЄННОГО ДВАДЦЯТИРІЧЧЯ

Розкриваються способи і прийоми відбору, перевірки і підготовки керівних кадрів апарату радянських і партійних органів Української РСР у післявоєнне двадцятиріччя, показано вирішальну роль Комуністичної партії в кадровій політиці, суб'єктивістські підходи до класово-партійної оцінки номенклатури. На конкретних прикладах показано вирішальний вплив більшовицьких принципів у комплектації керівних структур республіки на всіх рівнях, оцінюється роль бюрократичних засобів у забезпеченні формування підконтрольної радянському режимові командно-адміністративної системи управління в повоєнній Україні.

Ключові слова: *Українська РСР, КПУ, апарат, номенклатура, кадрова політика, командно-адміністративна система*

У статті враховано змістове і фактичне наповнення наукових праць, оприлюднених упродовж 1945 – 2018 років, згруповані у межах історіографічних періодів, а також поділ наукових праць, присвячених означеній темі, що вийшли до 1991 р., на радянські та зарубіжні. За пострадянської доби в напрацюваннях учених виокремлюються українські, російські та зарубіжні наукові школи. Із-поміж публікацій, котрі стосуються радянської номенклатури та методів її післявоєнного комплектування, акцентується на роботах, присвячених, перш за все, способам відновлення республіканської правлячої верхівки за умов повоєнних реалій Української РСР. Серед них звернемо увагу на праці фундаментального характеру, що відносяться до тематики зазначеного періоду [3; 5; 13; 21 та ін.]. Значний вплив на бачення проблеми справили дослідження сучасних українських істориків [8; 9; 12 та ін.], чим визначається актуальність порушеної проблеми.

Перемога більшовиків стала початком упровадження монопартійної системи. До початку Великої Вітчизняної війни компартійна диктатура окреслила головні контури нової влади. Нею було цілком опановано кадрову політику, яка трималася на принципах номенклатурної впорядкованості керівних структур. Узяти під контроль обіймання відповідальних посад відданими людьми, ленінці започаткували створення прошарку управлінців-апаратників, котрі й стали найпершою номенклатурою [4, с. 171]. Номенклатурний підхід проголошувався складовою державного курсу в кадровій сфері, обстоюваній правлячою комуністичною партією.

На систему добору та розстановки кадрів упливали суб'єктивні чинники, властиві недемократичній організації влади. Призначення кандидата на ту чи іншу посаду залежало від прихильності до нього представників вищих інстанцій (кожен чиновник був «чиєюсь» креатурою, від «когось» прийшов або є «чийсь» родич). Така система вимагала від службовців розвитку суто виконавських якостей у час, коли був попит на нетрадиційні, новаторські прийоми вирішення ділових питань. Тож первісно номенклатура формувалася як консервативно-регресивна сила [2, с. 123]. Таким чином, із перших років радянської влади запрацювало правило тоталітарної держави: відторгнення від влади гідних (еліти) і селекція гірших (антиеліти) [16, 179 – 180]. Після війни кадрове забезпечення управлінського апарату в Українській РСР зумовлювалося багатомільйонними втратами громадян на фронтах, унаслідок загибелі мирного населення та тривалих депортацій у Німеччину. Республіка пережила кількарічну грабіжницьку окупацію, потерпала від усього комплексу проблем, пов'язаних із веденням тривалої війни. Кадрове комплектування управлінських структур перетворилося на одну з найважчих стратегічних задач влади.

Згідно з офіційними даними, 1945 р. дефіцит чиновництва всіх рівнів сягав в УРСР понад 50 тисяч осіб. Тільки на відповідальну роботу в обкоми партії треба було підібрати 2 тис. 739, для райкомівської ланки – 5 тис. 480 чол. Необхідно було знайти очільників 23 тис. 401 первинної парторганізації, 935 кандидатських і 223 партійно-комсомольських груп. Крім парткадрів, ішлося про брак номенклатурних одиниць у комсомольських, радянсько-адміністративних, торговельних органах, системі МВС, МДБ, суді й прокуратурі, у промисловості, сільському господарстві та установах із заготівель, закладах науки, освіти, культури, мистецтва і друку. Із 16 тис. 696 посад, підконтрольних ЦК КП(б)У 1945р., партійна номенклатура виокремлювалася в 5 тис. 289 назв (32%), решта належала радянсько-господарським структурам [26, арк. 5 – 9].

Згодом ЦК ВКП(б) визнав підготовку, відбір та розподіл кадрів в Українській парторганізації незадовільними. Серед вад відзначалися поспішність, схильність до використання знайомств і приятельських стосунків, відсутність резервних кадрів в апаратних справах. Назване породило надмірну змінюваність керівних працівників (тільки в другій половині 1946 р. звільнили 16% номенклатури ЦК), різке зростання чиновництва (у 1947 р. – на 1 тис. 522 посади більше, ніж у попередньому) та вакансії в управлінських структурах [24, арк. 2 – 62].

Натомість слід наголосити на політичному значенні проблеми добору номенклатурних кадрів. Персональне комплектування партійних і державних установ керівними працівниками залежало від протистояння у верхівці всесоюзних і республіканських органів. Очільники вищих партійних і державних установ намагалися вибудувати власні структурні ланцюги номенклатури з тим, щоб завдяки її підтримці здолати політичних суперників. Отже, особливістю утворення чиновницьких ланок у повоєнні роки стало підпорядкування процесу особистим інтересам правлячої в країні групи.

Так починали діяти номенклатурні клани. Вони формувалися за різними критеріями: від земляцтва та кумівства до фронтового братерства, котре виникло в роки революції, Громадянської та Великої Вітчизняної воєн. Склалося хитросплетіння боротьби політичних клієнтел, очолюваних представниками правлячої еліти. Кадрові дії використовувалися ними для зміцнення власних позицій та послаблення конкурентів.

Характерним є випадок, що стався наприкінці 1958 р. з другим секретарем ЦК КПРС О. Кириченком. Він змушував секретаря ЦК О. Шелепіна переробити один із документів, пригрозивши, що відправить того на роботу до Ленінградського обкому. Скарга О. Шелепіна на адресу М. Хрущова спричинила гнів лідера держави, котрий зателефонував О. Кириченкові: «Ти що? (а сам б'є по столу кулаком і криє матом). Це номенклатурна посада... Ленінград – моя особиста номенклатура» [22; с. 108]. Ніде не прописані правила номенклатурних призначень збігалися з питаннями престижності у стані вищого керівництва, де кожен жорстко захищав власні номенклатурні права. Аналогічно «розверстувалися» кураторські списки всіх кадрових рівнів.

М. Джилас, твердячи, що радянські чиновники формувалися в окремий клас із нижчих, якнайширших прошарків народу, указував: головне, чого вимагали від кандидата в номенклатуру, – відданість апаратним ідеалам, здатність розуміти й втілювати бюрократичну доктрину [7, с. 221 – 222]. Це були ті критерії, за якими ідентифікувався претендент на номенклатурну посаду. На такому підґрунті ви-

никали неформальні апаратні угруповання, котрі, об'єднуючи спільним кар'єрним інтересом чиновників, набували характеру автономних утворень, очолюваних впливовим високопосадовцем, який використовував протезованих ним апаратників у власних інтересах і реалізував власний інтерес під час відбору та переміщень кадрів.

Діяв принцип рекомендацій, коли жоден працівник не міг обійняти номенклатурну посаду без позитивної характеристики на нього певного рівня функціонера. Рекомендований та той, хто його просував, ставали взаємозалежними: один із вдячності, інший – турбуючись про власний імідж. Таким чином, оформився номенклатурний рівень «патрон – клієнтела» (форма взаємної соціальної залежності між керівниками та залежними від них).

Кадровими номенклатурними призначеннями безпосередньо відали апарати – бюро та секретаріати партійних комітетів. Для них це була повсякденна робота. Так, бюро Харківського обкому КП(б)У на засіданні 23 лютого 1948 р. затвердило на посаду керівників колгоспів 28 кандидатур, звільнило з аналогічних посад 22 голів [6, арк. 24 - 25] (50 персональних справ). Зрозуміло, що цим ухвалам передували копітке вивчення анкетних даних, збирання різноманітної інформації, опитування, співбесіди тощо.

Наприкінці 1950-х рр. номенклатурні канали запрацювали щодо кандидатур, відібраних шефами клієнтел різних рівнів [1, с. 155 – 156], оформилися стрижні політичних кланів. Надалі процес відбору претендентів на посади набув упорядкованого характеру, регламенту, правил, закріпилися бюрократичні норми відбору номенклатури [18, с. 50].

Зрозуміло, що ділові якості номенклатурника завжди відігравали значну роль в його просуванні владною драбиною. Без сумлінності, старанності, адміністративних здібностей важко було сподіватися на успіх. Проте, незважаючи ні на що, ці характеристики залишалися другорядними. У будь-якому випадку головним чином до уваги бралася відданість більшовицьким ідеям у трактуванні відповідним авторитетним начальником. Практично йшлося про персональне слугування кандидата на посаду вищому керівникові, від якого функціонер ставав залежним, уходячи на певних умовах до його «команди». Останнє стало визначальним критерієм формування партійно-державної номенклатури, рельєфно означившись у повоєнні роки.

Зазвичай індивідуальні показники претендента в номенклатуру сприймалися в комплексі. Хоча партійно-політичний підхід і потіснив професійні, світоглядні, загальнокультурні, особистісні якості людини, останні завжди фігурували в її характеристиці й могли бути використані тоді, коли це було комусь вигідно. Ідеологічні, особистіс-

но-довірчі, політично-ангажовані ознаки кандидата мали слугувати гарантією персональної відданості та лояльності до керівника, однак потенційно компрометуючі нюанси анкети ніхто не ігнорував. Протекція, телефонне право визначали засади номенклатурних технологій. Але вони не були гарантією імунітету апаратника. У чиновницькому середовищі працювали внутрішні закони, котрі хоч і віддавали право на кадрові призначення в руки відповідних директивних органів і перших посадових осіб [17, с. 214 – 215], але змушували останніх рахуватися з думкою інших.

Отже, номенклатурна практика спиралася на апробовані методи попередніх десятиріч, модернізовані відповідно до специфічних повоєнних умов. Збереження традиційних механізмів відбору, розстановки й просування номенклатурних кадрів, належний контроль над ефективністю їхньої діяльності були визначальним корпоративним принципом КППС. Проте з'явилися й нові характеристики.

У такому контексті окреслимо коло джерел формування партійно-державної номенклатури після завершення війни. Відстеживши конкретні шляхи її формування, А. Горбул виокремлював десять потоків, котрі живили номенклатурні лави в 1945 – середині 1960-х років [5, с. 49]. Перш за все, це – підпільні та партизанські організації, котрі в ряді областей склали кістяк номенклатури повоєнного часу. На Чернігівщині по війні лише в обласній ланці таких налічувалося понад 100 осіб. Значний масив представляли реєвакуйовані з тилу колишні працівники апаратів, котрих, до прикладу, в Сталінську область прибуло 4 тис. 473 особи. Загалом зі східних регіонів СРСР у республіку приїхали близько 48 тис. колишніх чиновників партійно-радянських органів [5, с. 62 – 64]. До управлінських штатів уливалися випускники (переважно з числа молоді) короткотермінових (2-3 місяці) партійно-радянських курсів. Одні з них (у Саратові) готували апаратників для Української РСР. Потужним потоком у номенклатуру входили жінки, котрих у резервних списках набиралося до 50% складу, достроково демобілізовані з армії колишні партійно-державні функціонери, а також інваліди війни. Поповненням номенклатури стали рекрутовані «активісти», котрі заявили про себе на рівні комсомолу та профспілок. В апарати йшли молоді висуванці з виробництва [5, с. 47 – 71].

Окрім названих груп, в управлінських штабах по війні посилювався попит на «технарів» та «освітян». Робітники й колгоспники залишалися поза увагою, складаючи серед новобранців, тільки 6% [14, с. 90]. Значну масу в доборі номенклатури склали реабілітовані. Багато з них поверталися на робочі місця в апарати. Але наймасовішим джерелом поповнення апаратних кадрів стали демобілізовані воїни, які склали

нову соціальну спільноту, були однією з найбільш згуртованих груп суспільства. Об'єднані «духом фронтового братства», окрилені славою переможців, учорашні армійці, вливаючись у номенклатуру, створювали у владних кабінетах принципово іншу атмосферу. Демобілізація зайняла кілька років, протягом яких 8,5 млн. осіб улилося в мирне життя [10, с. 471].

Окрім того, на номенклатурні посади претендували офіцери та генерали, котрі звільнялися в запас у зв'язку зі скороченням армії, проведеним у другій половині 1950-х – на початку 1960-х рр. М. Хрущов закликав їх, зокрема, йти працювати керівниками в радгоспи й колгоспи [15, с. 109 – 114]. Однак такий варіант сприймався ними неохоче: вони погано розумілися в аграрних питаннях і вважали такі посади не гідними їхнього рівня. Тож цей контингент здебільшого влаштувався на районно-обласному номенклатурному щаблі. У першій половині 1946 р. серед висунутих на керівну роботу 50% забезпечували відставні офіцери, 5,7 тис. осіб із їхнього числа стали секретарями міських і районних комітетів, 7 тис. 640 – завідувачами відділів. Абсолютна більшість не обіймала раніше керівних посад [20, с. 35]. У наступні роки відбувалися подібні процеси, хоча в менших масштабах.

Зі сказаного випливають такі особливості, як переважання в повоєнних органах влади чоловіків, «армійська» атмосфера в чиновницькому середовищі, характерна скоріше для військових штабів, ніж для цивільних відомств. Відповідними були стиль управління, спілкування та правила субординації в апаратах.

Отже, характеристиками формування повоєнної номенклатури стали такі чинники: входження до неї вчорашніх воїнів, «старіння» чиновництва та специфічна атмосфера корпоративної єдності управлінців із край строкатим дономенклатурним минулим. Вище керівництво мусило реагувати на ці процеси, хоча не мало потенційної сили змінити ситуацію через об'єктивні обставини. Система відбору управлінців, котра сформувалася перед війною, була серйозно надламана й діяла не ефективно. Її слід було модернізувати, враховуючи сучасні реалії. Адже поставали задачі, виконання котрих покладало на функціонерів принципово інші вимоги. Критерії відбору працівників апарату потребували вдосконалення, уточнення та змін.

Процедура кадрових призначень була напівсекретним дійством, тому складно відстежити всі ланцюжки схеми допуску в номенклатуру. Про зазначену практику можна говорити тільки на підставі опосередкованих даних. Так, інспектор ЦК КПУ М. Бондарєв у липні 1953 р. описав послідовність добору секретарів колгоспних парторганізацій у Волинській області. За дорученням ЦК він разом із двома працівника-

ми відбув у Луцьк, прослухавши перед тим інструктаж секретаря ЦК О. Кириченка. Облаштувавшись, вони направили в кожен район працівників обкому, котрі оперативно здійснили відбір кандидатур. Після вивчення документів та співбесід, на які запрошували секретарів райкомів, одних рекомендували, когось відхилили, повторивши процедуру. Так відібрали 115 осіб із необхідних 132-х. Згодом провели ще один відбір. Кожну з кандидатур розглянув завідуючий відділом партійних, профспілкових та комсомольських органів ЦК і доповів секретареві цього органу. Потім обком провів відповідні вибори в партійних організаціях [25, арк. 237 – 239]. В описаному випадкові йдеться про рекрутування найнижчої ланки партноменклатури – секретарів колгоспних організацій КПУ. Звичайно, прискіпливіше вели відбір кадрів районно-обласної управлінської організації.

Таким чином, номенклатура, оберігаючи канони власної кланової ідентичності, переймалася стабільністю апаратних структур, прагнути на консервативних засадах захищати корпоративність і обмежувати приплив свіжих сил. Традиційною формою самозахисту була система номенклатурних переміщень, за якої кожен, хто потрапляв в «обойму» (синтаксична форма, народжена в повоєнні роки) апаратників, одержував належний імунітет щодо власної кар'єри та гарантії перебування в чиновницькій когорті.

У разі втрати номенклатурником посади його намагалися працевлаштувати. Так, Львівський обком у березні 1952 р. інформував ЦК КП(б)У про долю 15 скорочених номенклатурних працівників: 11 із них обійняли посади номенклатурного рівня, 3 ще не були забезпечені роботою і лише 1 працював будівельником [23, арк. 60 – 61]. Так апаратні структури займали все активніші позиції в процесах кадрових переміщень. Разом із тим номенклатурні ланки створювали собі відповідний імідж захисників власних кадрів, що в умовах повоєнної дійсності високо поцінювалося навіть пересічними громадянами й викликало у них підсвідому повагу до керівних органів.

Повоєнне двадцятиріччя свідчить: найпопулярнішим способом позбавлення номенклатурного працівника посади за те, що не справився, скомпрометував себе, порушив настанови тощо, було перекидання на іншу апаратну роботу. Часто це був рух лінією «партія – ради – господарські або громадські структури». Нерідко «штрафники» одержували аналогічні посади в інших регіонах.

Системну солідарність управлінців фіксувала газета «Социалистический Донбасс»: «Деякі недостойні працівники, одного разу потрапивши в номенклатуру керівних кадрів, пересуваються з однієї відповідальної ділянки на іншу й усюди, як правило, провалюють роботу.

Директор Волноваського млина тов. Козлов працював у свій час головою колгоспу, потім головою сільради. Але на всіх посадах він виявив себе нездатним працівником. Лише нещодавно бюро Волноваського райкому партії ухвалило, нарешті, рішення про зняття його з роботи. Таких прикладів немало» [19].

По суті номенклатура повоєнної доби розробила автономну нормативну систему власного поповнення, котра набула довершених форм у пізніші часи. Із метою самозбереження та саморегуляції вона жорстко кодувала поведінку як членів корпорації, так і нових призначенців, котрі погоджувалися на такі правила поведінки. В основі регламенту лежала можливість апаратних авторитетів присвоювати посади тим кандидатам, котрі відповідали психологічним і світоглядним прерогативам бюрократії. Так постало своєрідне «номенклатурне право», котре гарантувало рекрутування відбірного поповнення чиновницьких лав і відповідало інтересам апаратних груп. Кадрова номенклатурна деспотія управлінців діяла ефективно [11, с. 37 – 38].

Потрапляння в номенклатурну систему навіть не підготовленої до керівної роботи людини залишало, проте, для неї шанс на адаптацію в апаратному середовищі. Така особа первісно мала перевагу в кадровому відборі щодо інших, які були поза номенклатурною увагою. Виводити її з переліку «своїх» було не вигідно самій номенклатурі: поза її впливом опинився б працівник, уже обізнаний з тонкощами бюрократичної кухні й одночасно ображений номенклатурною системою, тож здатний завдати їй певної шкоди. Крім того, вилучення з номенклатурної команди її елемента означало потенційний конфлікт із тим, хто протезував цьому кандидатові завдяки неписаній квоті призначень. До всього кожне відлучення від верстви управлінців створювало прецедент, чого номенклатурники побоювалися.

Отже, як особливість формування керівних кадрів повоєнної України слід відзначити консервацію номенклатури в соціумі, набуття її ланками певної самостійності та успішний пошук форм корпоративного самозахисту. За таких обставин для номенклатури вкрай важливим було коригування процесу рекрутування кадрів із змінами політичного курсу. У часи десталінізації приплив молодих сил «повоєнного набору» замість особливо одіозних ветеранів мав справити ілюзію позбавлення номенклатури від старих вад, адже в її лавах ставало більше непричетних до злочинів минулого. Номенклатура ставала зацікавленою в омолодженні свого обліку. Тому залучення молоді до когорти функціонерів слід розглядати як важливий принцип компартійної номенклатурної стратегії набору кадрів 1950 – 1960-х рр.

Номенклатурним призначенням на виборні посади передувала серйозна робота з висування кандидатів. Секретаріаті всіх ланок, котрі формально діяли від імені комітетів, мали забезпечити «правильний» відбір. Процедуру можна відстежити на прикладі виборів парторганів КП(б)У у 1947 – 1948 рр. Так, у Закарпатській області обком уніс до ЦК пропозиції щодо рекомендації чи нерекomenдації секретарів міськомів і окружкомів та їхнього переміщення. Управління кадрів та Управління з перевірки партійних органів частину пропозицій підтримали, інші вмотивовано відхилили. Із претендентами провели бесіди. «Відфільтровані» кандидатури висувалися на процедуру виборів. Оскільки дві з них виявилися забалотованими, відділ кадрів обкому згодом одержав серйозний закид із Києва. В Одеській області не рекомендували на обрання 18 діючих секретарів (із 120). ЦК скоротив список до 15. На виборах було забалотовано 1 кандидатуру. Подібні процедури діяли в усіх областях Української РСР [27, арк. 1 – 4, 51 – 53]. Отже, хоча демократичне обрамлення номенклатурної практики було пошановано, насправді справу вирішували апарати.

Отже, політика відбору партійно-державної номенклатури по війні все більше визначалася апаратом, який, чомусь мав стовідсоткову переконаність у неперушності політичної системи. Намагання дедалі слабшого державного механізму порятуватися за рахунок зростання й зміцнення управлінського складу були неефективними, приреченими на провал, оскільки викреслювали можливість застосування інтенсивних заходів.

Таким чином, відпрацьована перед війною система відбору номенклатурних кадрів у 1945 – 1964 років неодноразово переглядалася з метою модернізації.

Розширення управлінських повноважень УРСР дозволило її керівництву більшою мірою контролювати наповнення чиновницьких структур. Проте, перебуваючи в субординаційній залежності від центру, керівники Української РСР не мали можливості здійснювати політику з урахуванням національних інтересів. Вони виконували волю центрального керівництва.

Джерела та література

1. Афанасьев М.Н. Клиентелизм и российская государственность: Исследование клиентарных отношений, их роли в эволюции и упадке прошлых форм российской государственности, их влияния на политические институты и деятельность властвующих групп в современной России. – 2-е изд., доп. / М.Н. Афанасьев. – М.: Московский общественный научный фонд, 2000. – 318 с.
2. Ашин Г.К. Мировое элитное образование / Г.К. Ашин. – М.: Аппил, 2008. – 360 с.

3. Баран В.К. Україна: новітня історія (1945 – 1991 рр.) / В.К. Баран. – Львів: Інститут українознавства ім. І. Крип'якевича НАН України, 2003. – 670 с.
4. Гимпельсон Е.Г. Советские управленцы 1917 – 1920 гг. / Е.Г. Гимпельсон. – М.: Институт Российской истории РАН, 1998. – 259 с.
5. Горбул А.Д. Научные основы кадровой политики КПСС / А.Д. Горбул. – К.: Выща школа, 1989. – 171 с.
6. Держархів Харківської обл., ф. 2, оп. 2, спр. 1447, арк. 24 – 25.
7. Джилас М. Лицо тоталитаризма: Пер. с сербо-хорв. / М. Джилас. – М.: Новости, 1992. – 544 с. С. 221 – 222.
8. Дорошко М.С. Номенклатура: Керівна верхівка Радянської України (1917 – 1938 рр.) / М.С. Дорошко. – К.: Ніка-Центр, 2008. – 368 с.
9. Журавський В.С. та ін. Політична еліта України: теорія і практика, трансформації / В.С. Журавський, О.Ю. Кучеренко, М.І. Михальченко. – К.: [б. в.], 1998. – 264 с.
10. История России. XX век / А.Н. Боханов, М.М. Горинов, В.П. Дмитренко и др. – М.: АСТ, 1996. – 608 с. – С. 471.
11. Коржихина Т.П. Советская номенклатура: становление, механизмы действия / Т.П. Коржихина, Ю.Ю. Фигатнер // Вопросы истории. – 1993. – № 7. – С. 25 – 38. – С. 37 – 38.
12. Кухта Б. Політична еліта (кратократичний аспект) / Б. Кухта. – Львів: ЦПД, 2011. – 420 с.
13. Леонова Л.С. Исторический опыт КПСС по подготовке партийных кадров в партийных учебных заведениях, 1917 – 1975 гг. / Л.С. Леонова. – М.: Издательство Московского университета, 1979. – 305 с.
14. Мохов В.П. Региональная политическая элита России (1945 – 1991 гг.) / В.П. Мохов. – Пермь: Пермское книжное издательство, 2003. – 238 с. – С. 90.
15. Никита Сергеевич Хрущев. Два цвета времени: Документы из личного фонда Н.С. Хрущева: В 2-х томах; Открытый архив: Справочник опубликованных документов по истории России XX века из государственных и семейных архивов (по отечественной журнальной периодике и альманахам. 1985 – 1996 гг.) / Сост. И.А. Кондакова. 2-е изд. доп. с испр. – М.: РОССПЭН, 1999. – 303 с. – Т. 2. – С. 109 – 114.
16. Оболонский А.В. Человек и власть: перекрестки российской истории / А.В. Оболонский. – М.: ИКЦ «Академкнига», 2002. – 416 с. – С. 379 – 380.
17. Охотский Е.В. Политическая элита и российская действительность / Е.В. Охотский. – М.: Интеллект, 1996. – 300 с. – С. 214 – 215.
18. Пастухов В.Б. От номенклатуры к буржуазии: «новые русские» / В.Б. Пастухов // Полис. – 1993 – № 2. – С. 49 – 56. – С. 50.
19. Правильно подбирать и воспитывать кадры // Социалистический Донбасс. – 1953. – 17 апреля.
20. Сажин А.И. Кадровая политика КПСС: история и современность / А.И. Сажин. – М.: Знание, 1989. – 64 с. – С. 35.
21. Смиртюков М.С. Советский государственный аппарат управления / М.С. Смиртюков. – М.: Политгиздат, 1984. – 301 с.
22. Сушков А.В. Президиум ЦК КПСС в 1957 – 1964 гг.: личности и власть / А.В. Сушков; науч. ред. А.В. Сперанский; Институт истории и археологии Уро РАН. – Екатеринбург: Уро РАН, 2009. – 386 с. – С. 108.

23. ЦДАГО України, ф. 1, оп. 23, спр. 2609, арк. 60 – 61.
24. ЦДАГО України, ф. 1, оп. 23, спр. 4372, арк. 2 – 62.
25. ЦДАГО України, ф. 1, оп. 24, спр. 2945, арк. 237 – 239.
26. ЦДАГО України, ф. 1, оп. 45, спр. 577, арк. 5 – 9.
27. ЦДАГО України, ф. 1, оп. 46, спр. 3180, арк. 1 – 4, 51 – 53.

УДК 364-027.542:316.346.2-055.2" 1930'''

Лахач Тамара Олександрівна

*к.і.н., доцент кафедри історії України
Полтавського національного
педагогічного університету
імені В.Г. Короленка
(м. Полтава)*

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ЖІНКИ-МАТЕРІ У РЕГЛАМЕНТАЦІЙНІЙ СИСТЕМІ ДЕРЖАВНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ 1930-Х РОКІВ

Автор статті висвітлює суперечливість державних перетворень 1930-х років у радянській Україні щодо жінок та аналізує основні регламентаційні дії влади, спрямованих на формування нової системи жіночих цінностей та родинних потреб загалом. Доводить, що такий експеримент виявився протиприродним, негативним явищем у практиці відносин між інститутом держави і сім'ї. Об'єктом дослідження є регламентаційна система державних перетворень з питань соціального статусу українського жіноцтва у 1930-х роках. Предметом виступає жінка радянської України у повсякденному житті. Представлений огляд даної теми побудовано за проблемно-хронологічним принципом у зрізі соціально-правової історії.

Ключові слова: держава, регламентація, жінка-матір, шлюб, сім'я, відносини, суспільство, перетворення, народжуваність, закон, репресії.

XX століття суттєво змінило роль жінки у людському суспільстві, оскільки відбулися радикальні трансформації її суспільного та правового статусу. Так, у 1930-х роках, із процесом масового залучення жінок до праці, значно зросла їхня суспільна значущість, що супроводжувалося розширенням кола обов'язків та посиленням відповіді-