

УДК 94:[331.108:658.114.6](477)«1921/1929»

DOI: <https://doi.org/10.31470/2518-7600-2023-18-122-150>

**THE PROBLEM OF STAFFING OF INDUSTRIAL TRUSTS
OF UKRAINE IN THE PERIOD OF NEW ECONOMIC
POLICY (1921-1929)**

**ПРОБЛЕМА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРОМИСЛОВИХ ТРЕСТІВ УКРАЇНИ В ПЕРІОД
НЕПу (1921-1929 РР.)**

Віктор Коцур,

*доктор історичних наук,
професор кафедри історії і
культури України та
спеціальних історичних
дисциплін*

E-mail: uhsp.edu@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4968-4813>

*Університет Григорія
Сковороди в Переяславі,
вул. Сухомлинського, 30,
м. Переяслав, Київська обл.,
Україна, 08401*

Viktor Kotsur,

*Doctor of Historical Sciences,
professor of the Department of
History and Culture of Ukraine
and Special Historical
Disciplines*

E-mail: uhsp.edu@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4968-4813>

*Hryhorii Skovoroda University
in Pereiaslav, 30,
Sukhomlynskoho Str., Pereiaslav,
Kyiv region, Ukraine, 08401*

Людмила Хмельницька,

*кандидат історичних наук,
доцент кафедри історії і
культури України та
спеціальних історичних
дисциплін*

E-mail: ludmylahm@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2482-4322>

Liudmyla Khmelnytska,

*Ph.D. in Historical Sciences,
Lecturer of the Department of
History and Culture of Ukraine
and Special Historical
Disciplines*

E-mail: ludmylahm@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2482-4322>

Університет Григорія
Сковороди в Переяславі,
вул. Сухомлинського, 30,
м. Переяслав, Київська обл.,
Україна, 08401

*Hryhorii Skovoroda University
in Pereiaslav, 30,
Sukhomlynskooho Str., Pereiaslav,
Kyiv region, Ukraine, 08401*

ABSTRACT

Based on archival sources and available historiographical materials, the article examines a number of aspects of the emergence, aggravation and solution by the Bolshevik authorities of the problem of proper staffing of industrial trusts in Ukraine during the period of implementation of the new economic policy (1921–1929). The author emphasizes the relevance of this research area in view of the social needs of modern Ukrainian society in gaining historical experience and using alternative methods of reviving the post-war industry through market economy instruments tested by world practice. The authors emphasize that this problem is outlined in historiography in a rather cursory and formalized manner, with openly biased ideological narratives, and therefore is promising and relevant for further coverage, given the general availability of archival sources that have long been outside the research segment.

The authors argue that with the introduction of the NEP and the optimization of industry, the trusts located in Ukraine felt an urgent need for qualified specialists who were well versed in production cycles and who could quickly restore production processes and optimize their capabilities in response to market demands. The authors also emphasize that one of the defining criteria for recruiting personnel in the context of the establishment of a totalitarian regime was their political loyalty to the government and social affiliation. At the same time, the authorities could not train new specialists in accordance with the Bolshevik standard and at the same time possessing the knowledge necessary for the functioning of enterprises under the NEP. The article focuses on the fact that all pre-revolutionary business owners and qualified,

experienced engineering and technical personnel were removed by the Soviet authorities from the sphere of management as hostile class elements and potential «pests» of Soviet property. This position of the authorities manifested itself in the fatal consequences of economic miscalculations and a number of voluntaristic decisions by leaders with a reliable Bolshevik biography. At the same time, high-level specialists with pre-revolutionary backgrounds were classified as unreliable. The country was covered by a general judicial practice of punishing those guilty of miscalculations of «specialists» from the old cadre.

Thus, this research emphasizes that the problem of staffing industrial enterprises during the NEP period was widespread and was solved by Bolshevik methods based on ideological approaches rather than professional criteria. The authors note that with the transition to a new economic policy, cases of persecution of pre-revolutionary specialists became more frequent due to the growing demands on workers by specialists. However, such approaches only accelerated the process of the collapse of the NEP and the growth of the totalitarian regime.

Keywords: *new economic policy, self-support, staffing, industrial trusts, totalitarianism, voluntarism, ideology.*

Постановка проблеми. Одним із найсуперечливіших періодів в історії України радянського періоду є період впровадження нової економічної політики, оскільки він був не апробованим у світовому досвіді експериментом, який уособив поєднання взаємовиключаючих методів відбудови економіки країни. Будучи досить успішним проектом влади «совєтів» з позиції економічних досягнень, водночас, НЕП виявився суперечливим, щодо його ідеологічної складової. Проте, незважаючи на досить незначний час впровадження 1921—1929 рр., саме НЕП проілюстрував досвід відродження ринкових відносин в Україні, як дієвий інструмент соціально-економічного розвитку. Однак, не зважаючи на загальну доступність, раніше перебуваючих під грифом секретності,

архівних матеріалів та зняття всіх ідеологічних обмежень, тематика нової економічної політики має значні дослідницькі прогалини та потребує нового неупередженого вивчення. Адже, впровадження нових методів повоєнної реконструкції України, сьогодні в умовах повномасштабного вторгнення РФ як ні коли є нагальним запитом суспільства та схильна до імплементації позитивного досвіду минулого.

Все вказане безпосередньо стосується і кадрового забезпечення промислових трестів України в період нової економічної політики. Навіть з позиції фактичного матеріалу щодо даного дослідницького вектору в радянській історіографії є лише досить заідеологізовані відомості. Ситуація не значно покращилась і на сьогодні, адже у вузькопрофільних працях із історії впровадження непу, тема кадрового забезпечення окреслена досить формалістично та побіжно, здебільшого у контексті висвітлення соціально-економічної політики 20-х років ХХ ст.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему впровадження нової економічної політики в різні періоди активно досліджували такі вчені, як В. Гринчуцький (Гринчуцький, 1997), Диккер (Диккер, 1923), П. Жигалко (Жигалко, 1925), В. Кабачек (Кабачек, 2014), А. Кактін (Кактін, 1922), В. Коцур (Коцур, 1998), С. Кришталь (Кришталь, 2017), С. Кульчицький (Кульчицький, 2011), О. Пиріг (Пиріг, 2000), В. Потресов (Потресов, 1923), В. Прилуцький (Прилуцький, 2009), Л. Хмельницька (Хмельницька, 2004), Г. Ціх (Ціх, 1996). У своїх працях дослідники розглянули різні аспекти процесу впровадження непу в Україні, і зокрема, розглядали питання кадрового забезпечення промислових підприємств. Проте, незважаючи на значну кількість публікацій, дана тематика досліджень залишається актуальною.

Мета статті – з позиції сучасної історичної науки дослідити механізм впровадження нової економічної політики,

а зокрема, заповнити прогалину, зосередивши, увагу на висвітленні проблеми кадрового забезпечення для державних промислових об'єднань – трестів в УСРР в період 1921–1929 рр.

Виклад основного матеріалу. Однією із першочергових проблем промислових трестів УСРР у 1920-ті роки була проблема забезпечення кваліфікованими кадрами, що акумулювала такий сегмент виробничої ланки як забезпечення трестів керівними кадрами, спеціалістами та робітниками.

Так, якщо за період «воєнного комунізму» ця проблема не була нагальною, то у період переходу до новітніх методів господарювання вона досить швидко стала актуальною. Провідні промислові трести та підприємства, розташовані в Україні відчували гостру потребу у добре обізнаних із виробничими циклами, фахівцях, які б зуміли кваліфіковано та стислі терміни налагодити роботу виробничих потужностей, забезпечивши відносну самостійність та відновлення ринку. Однією із головних вимог, що висувались перед новими керівниками була їхня політична лояльність. Підготувати нові кадри, які б цілком відповідали всім ідеологічним стандартам та водночас вміли б функціонувати в умовах ринкових відносин, як продукував неп, більшовики не могли. Дореволюційні власники та підрядчики-управляючі підприємствами були усунуті від управлінської ланки, як ворожі владі «советів» елементи. На жаль, під цю категорію потрапили фахівці високого рівня із колосальним досвідом роботи у тій чи іншій галузі.

Одним із істотних недоліків забезпечення трестів як керівними кадрами так і спеціалістами був той факт, що із самого початку встановлення більшовицького режиму в Україні влада обирала кадри не за фаховими якостями та професійною придатністю, а виключно за політичними уподобаннями та прихильністю до тоталітарного режиму. Так, найвищі господарські посади обіймали, переважно, партійні діячі, що відзначились у подіях революції та громадянській війні. Проте,

«революційність» та «висока політична свідомість» були недостатніми критеріями для керування виробничими потужностями, і вони скоріше шкодили, ніж сприяли повоєнному відродженню народно-господарського комплексу. На керівні посади призначались відомі революціонери. До прикладу, правління тресту «Південьсталь» очолив В. Межлаук, який брав участь у створенні Червоної гвардії, а з 1918 по 1920 рр. обіймав керівні посади у «червоній армії» (Прилуцький, 2009: 276).

Подібний принцип застосовувався при призначенні на керівні посади управляючих (директорів) підприємств. Не дивлячись на те, що згідно із законодавством, згадані призначалися правліннями трестів, проте, без згоди губкомів, а згодом – окружкомів, вони не могли виконувати свої повноваження. Окрім того, партійні органи самочинно рекомендували на посади своїх представників, які часто правлінню тресту були навіть невідомі. Така волонтаризька політика призводила до авантюристських проявів, які мали місце у так званій «диктатурі вугілля» Г. П'ятакова та «комуністичному векселі» вже згаданого В. Межлаука. Саме така політика була наріжним каменем у частих конфліктах між правліннями трестів та партійними органами, відображенням основних ідеологічних постулатів часу.

До прикладу, виступаючи 16 лютого 1921 р. на IV Донецькій губконференції, Г. П'ятаков зазначав, що партія «повинна керувати підприємствами та тими товаришами, які висувалися як організатори господарства, повинна виділити комуніста-господаря і тим самим, щоб там не було, йти шляхом перетворення партії в партію господарську» (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 453. Арк. 5).

Проте, навіть серед вищого партійного керівництва було розуміння того, що така політика не може забезпечити трести кваліфікованими керівними кадрами. Відчувався брак в спеціалістах, обізнаних із технологічними процесами налагодження виробництва, маючи при цьому адміністративні

та організаторські здібності. Так, у одній із партійних резолюцій того часу зазначалось, що партія «висуває в число господарників кращих своїх людей. Але вона вимушена при цьому мати на увазі не лише партійність, партстаж і т.п., а й господарську практичність та діловитість» (КПРС в резолюціях і рішеннях, 1979: 254).

Призначення на керівні посади трестів здійснювали ряд інституцій: президія Верховної ради народного господарства (ВРНГ) СРСР та ВРНГ УСРР. Однак, такі посадові призначення проходили під пильнуванням організаційно-розподільного відділу ЦК РКП(б) та обліково-розподільного відділу ЦК КП(б)У. Саме вони слідкували за дотриманням певних критеріїв, зокрема, щоб відсоток членів партії в управлінні промисловість постійно зростав. Водночас, більшовики визнавали, що «поряд із партійними й соціальними якостями не менше значення для успішного управління трестом мають і ділові якості» (КПРС в резолюціях і рішеннях, 1979: 256), та наголошували, що «не може не фальшивити трестівська машина, якщо в ній майже відсутній комуністичний елемент» (КПРС в резолюціях і рішеннях, 1979: 257). Відсутність так званого «комуністичного елемента» вважалась недопустимим.

У процесі націоналізації промисловості в період впровадження політики «воєнного комунізму» була здійснена глобальна заміна власників (управляючих) підприємств робітниками-комуністами, які брали активну участь у встановленні в Україні влади «советів». Але відбудова ринкових відносин вимагала спеціалістів-управлінців відповідної фахової кваліфікації, а тому із початком запровадження нової економічної політики почався зворотній процес – усунення «червоних директорів» від керівних посад та їх заміна або ж «старими спецами» або ж щойно підготовленими у форсовані терміни робітничими кадрами. Проте зробити якісну заміну у такий стислий термін було

неможливо як через нестачу «старих спеців», так і через значний опір нової радянської бюрократії.

Із метою забезпечення керівними кадрами промисловості в умовах нової економічної політики, ЦК КП(б)У приймає рішення про відкриття курсів по підготовці адміністраторів для промислових підприємств. При цьому передбачалось, що випускники курсів повинні призначати на посади виключно членів правління підприємств чи заступників (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 1863. Арк. 39-40).

11 жовтня 1922 р. при ВРНГ УСРР курси розпочали свою діяльність. Проте їх можливості були такими мізерними, що вони не змогли задовольнити зростаючий попит на кваліфіковані кадри для промислових підприємств. До прикладу, на курси приймалися голови та члени правління трестів, директори підприємств та їхні заступники. Однак, основної вимоги про зарахування слухачів керівники курсів не дотримувались.

Окрім адміністративно-господарського персоналу на курси часто потрапляли особи, що не відповідали критеріям до зарахування. Особливо багато було таких у першому наборі – 81,3 %, у послідуючих наборах цей відсоток зменшився до 20. Як правило, випускники курсів розподілялися на вищі керівні посади, ніж вони посідали до проходження навчання. Так, із 94 слухачів перших трьох випусків 54 були направлені на вищі посади, 19 – на рівноцінні, 4 – на нижчі, а 18 чоловік взагалі не були задіяні у промисловість (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 72).

Загалом, за 4 набори навчання на курсах пройшли 135 чоловік (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 73). Тільки до березня 1924 р. на було підготовлено 31 особу. Їх розподіл був наступним: заступник управляючого підприємством – 10 (32%), начальник цеху – 4 (12%), майстер цеху – 3 (10%), начальник бюро – 2 (6%) та 6 (20%) чоловік були направлені у розпорядження правління трестів (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 1863. Арк. 41).

Розподіл випускників курсів дає нам підставу стверджувати, що їх рівень підготовки був недостатньо високим. Складно визначити і критерій розподілу випускників, оскільки слухачі одних курсів розподілялись на посади членів правлінь трестів та майстрів у виробничі підрозділи підприємств різних галузей. У період нової економічної політики не минула проблема кадрів і місцеві трести, які у сегменті забезпечення керівними кадрами мали свою специфіку та ряд спільних проблем із союзними та республіканськими трестами. З метою поліпшення становища постановою ВРНГ УРСР від березня 1926 р. при згаданих курсах були відкриті вечірні курси для підготовки керівників республіканських та місцевих трестів, що були розміщені у м. Харкові (ЦДАВО України. Ф. 34. Оп. 11. Спр. 42. Арк. 6).

На вимогу «клубу червоних директорів» були організовані вечірні курси. Сам клуб теж був своєрідною школою підготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів, зокрема, для директорського корпусу. Згаданий вище, «клуб червоних директорів» був організований у Харкові при редакції газети «Комуніст». Аналогічні «клуби» були відкриті і в ряді інших міст України. Підготовку керівних кадрів для промисловості здійснювала також Промакадемія у Москві, де готували кадри переважно для союзних трестів. Кількість представників українських трестів в Промакадемії була незначною. Зокрема, 1927 р. в ній навчалося тільки 10 чоловік (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 75), які планувалося направити у розпорядження правлінь промислових трестів в Україні.

Окрім курсів Промакадемії, «клубів червоних директорів», були й інші джерела поповнення керівних кадрів для трестів. Основний акцент тодішній уряд робив на висуванні на керівні посади робітників та членів партії із дореволюційним досвідом роботи. До цієї кампанії було задіяно партійні, господарські, комсомольські та профспілкові організації. Дана проблема у радянській історіографії довгий

час була об'єктом ретельного дослідження, однак вона не знайшла свого об'єктивного незаангажованого політичною ідеологією висвітлення.

Зокрема, це стосується ролі згаданих організацій у справі висування. Між партійними та господарськими органами частими були конфлікти, що негативно впливали на формування потенціалу керівних кадрів для трестованої промисловості. Звинувачуючи адміністративно-господарський апарат трестів у недолугості підбору кадрів, тому що він «висуває підхалимів, лакеїв, п'яниць», партійні органи вимагали від ЦК КП(б)У надати їм широкі повноваження у цьому питанні (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2732. Арк. 87).

Водночас, на адресу ЦК КП(б)У із боку господарських органів надходили численні скарги на партійні органи за постійне втручання у справу підбору та висування кадрів. Здебільшого процес висування проходив у вигляді кампаній на чергові заклики ЦК РКП(б) чи ЦК КП(б)У. Проте, така форма поповнення кадрів не була ефективною, адже цей процес вимагав ретельного підбору кандидатів та їх підготовки. Однак, на практиці було досить поширеним явище «стрибку», коли робітник за короткий термін «від верстата» міг обійняти посаду директором заводу.

Такі «форсовані» керівники були некомпетентними та на практиці не приносили користі на виробництві. Із другої половини 1920-х рр. загострилась проблема нестачі керівних кадрів промислових трестів, що проявило себе у масовому «розконсервуванні» підприємств. Вражає статистика зростання чисельності правлінь трестів та директорського складу. До прикладу, якщо на 1 вересня 1925 р. загальна кількість членів правлінь, що перебували у підпорядкуванні ВРНГ УРСР становила 66 чоловік (із них комуністів – 62), то вже через місяць їх було 93 (із них комуністів – 54) (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 82).

Інтенсивно зростала кількість керівників підприємств: на 1 вересня 1925 р. їх було 262 чоловіки (із них 2213 – комуністи), а на 1 жовтня – 378 (із них комуністів – 267) (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 83).

Не дивлячись на деяку лібералізацію функціонування управлінської сфери, що стала можливою у період нової економічної політики, привертає увагу досить низький відсоток українців у керівному складі трестів та його подальше зниження. Так, якщо за цей місяць українців зменшилося в правлінні трестів із 13 до 10 членів при загальному зростанні із 66 до 93 чоловік, то серед директорів підприємств хоч чисельність їх збільшувалась із 67 до 88 чоловік, але відсоток у загальній кількості зменшився із 25,4% до 23,2% (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Підраховано. Арк. 82, 83).

Паралельно із несталою кадрів гостро стояла проблема їх освіченості. Зокрема, на кінець березня 1928 р. голови правлінь трестів за освітою розподілялися таким чином: вища освіта – 14 чоловік, середня – 14, початкова – 32; директори підприємств мали: вищу освіту – 10, середню – 62 і початкову – 260 чоловік (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Підраховано. Арк. 84–86).

Таким чином, серед голів правлінь трестів вищу освіту мав лише кожний четвертий, а серед директорів підприємств – кожний двадцять шостий. Таке становище із забезпеченням трестів керівними кадрами негативно впливало на їх діяльність та пришвидшувало процес згортання нової економічної політики. Відсутність навичок у налагодженні виробничого процесу неминуче призводило до частих «зривів» виробничих програм, що у свою чергу, до плинності членів правлінь та директорів підприємств. Особливо велика змінність виробничих та управлінських кадрів була помічена серед директорського корпусу. Так, за 2 роки (із 1 січня 1926 р. по 30 березня 1928 р.) на окремих підприємствах трестів директори мінялись 16 разів. Зокрема, на заводах тресту «Південьсталь» директори змінювалися 2-3 рази у 16 випадках,

4 і більше – у 2 випадках; на підприємствах тресту «Хімвугілля» – 2 рази в 10 випадках, 3 рази у двох випадках, 4 і більше – у двох випадках; на підприємствах тресту «Донвугілля» – 2-3 рази у 23 випадках, 4 і більше – у 5 випадках; на заводах «Спирттресту» – 2-3 рази – у 16 випадках, 4 і більше – у двох випадках (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 67).

Такі часті зміни керівного складу були на підприємствах й інших трестів. За цей період по Жовтневому рудоуправлінню «Південнорудного тресту» змінилося 3 управляючих, на Свердловській шахті та Слов'янській групі заводів – 2 управляючих, на Бронецькому заводі тресту «Порцеляна – Фаянс-Скло» – 3 управляючих, а на Романівському заводі цього ж тресту – 4 управляючих (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 68).

На наш погляд, основною причиною плинності кадрів директорського корпусу була категорична вимога щодо соціального походження та партійної приналежності. Це фактично означало, що пріоритет у призначенні на керівні посади був за партійними органами, а не за господарськими.

Не рідко партійні органи нав'язували трестам свої кандидатури, які вже були звільнені із керівних посад за відсутність ділових якостей. Правлінню трестів було вкрай важко відстояти свої кандидатури на посаду управляючого заводом перед партійними органами.

Надзвичайно складним був процес забезпечення виробництва фаховими інженерами та спеціалістами, техніками, технологами, механіками, економістами та ін. Дану проблему, на думку ряду вчених (Гринчуцький, 1997: 158) можна було подолати трьома способами: 1) залучення «старих спеціалістів», 2) підготовкою «нових спеціалістів» із категорії робітників і селян та 3) запрошенням іноземних спеціалістів.

Залучення «старих спеціалістів» проходило інтенсивно в важких умовах, створених самою партією. Всупереч вказівкам вождя, більшовики віднесли цю соціальну верству до

«ворожого табору» та відповідно відносились до них. Лише окремі партійні працівники, розуміючи всю абсурдність та згубність такого ставлення до спеціалістів високого рівня, намагалися змінити цю ситуацію «цькування» – «спеціїдство».

Ще на початку 1920-х рр. «спеціїдство» набуло чималого розмаху та мало різноманітні форми: від морального пресингу із боку партійних профспілкових та державних працівників до відвертого фізичного насильства із боку робітників. Із переходом до нової економічної політики, останні лише почастишали у зв'язку із зростанням вимог до робітників із боку спеціалістів. До прикладу, у квітні 1922 р. у Луганському повіті двох робітників-комуністів було вбито штейгерами. Проте, у результаті слідства, убивць відпустили на волю і такі факти були загальною практикою. Партія на такі інциденти реагувала здебільшого методами «роз'яснювальної» роботи. Окрім, ворожого ставлення робітників, мали місце й різноманітні адміністративні утиски із боку партійно-господарських працівників: штрафи, виселення інженерів із квартир, протизаконні звільнення тощо.

Випадки «спеціїдства» справляли гнітюче враження на спеціалістів, шкодили процесу переходу їх на бік радянської влади, а під час штовхало на відкрите протистояння. Ситуація загострювалась зростанням різноманітних недоліків, пов'язаних з відбудовою сфери виробництва. Некомпетентність та безвідповідальність, хабарництво, що супроводжували перші роки впровадження непу, позначалися перш за все на спеціалістах, яких робили винуватцями. Поряд із сфабрикованим «спеціїдством» були поширена практика судових репресій на невеликі терміни ув'язнення. Не рідкими були випадки, коли арешти проводилися не на основі достовірних фактів, а за підозрою.

Вже у середині 1920-х років починаються показові судові процеси над інженерами та техніками ряду промислових підприємств. Основною метою яких було намагання уряду виправдати невдачі у відбудові промисловості, переклавши

вину із себе на так звані «ворожі» елементи. Вже, у липні 1924 р. в Харкові був проведений показовий процес над спеціалістами кадіївського рудоуправління тресту «Донвугілля», головним винуватцем якого був інженер М. Гуляков. Йому висунули звинувачення в утриманні шахт та рудників для «іноземних капіталістів», а, згідно із вироком, він був покараний на 10 років позбавлення волі за навмисне руйнування шахт (Правда, 1924: 22 июля).

«Старі» спеціалісти зазнали репресій після резонансної «Шахтинської справи», сфабрикованої органами ОДПУ. Затероризовані спеціалісти після цих подій проявляли повну відсутність ініціативи, небажання нести відповідальність за прийняття рішень. Про яку «підтримку та товариські стосунки із боку робітничих мас та радянських організацій» йдеться, свідчать дані, що надходили до ВРНГ УРСР із місць. До прикладу, на одному із заводів «Силікаттресту» робітники погрожували, що розіб'ють механікові голову, на Костянтинівському заводі тресту «Хімвугілля» робітник кинув в інженера прес-пап'є. У Рутченівському рудоуправлінні тресту «Донвугілля» на нараді робітник вдарив техніка. Партійна організація виступила на захист робітника, а техніка примусили залишити посаду. На Петровському рудоуправлінні тресту «Донвугілля» робітник двічі вдарив техніка пляшкою по голові. На захист робітника також стала профорганізація. Такі зведення, що надходили від правлінь трестів до ВРНГ УСРР, свідчать про надзвичайно складні умови роботи спеціалістів.

Якщо взяти до уваги той факт, що частка «старих спеціалістів» у переважній більшості трестів досягала близько 50% інженерно-технічних працівників, то можна уявити масштаби втрат у виробництві. Так, на підприємствах тресту «Південьсталь» із 116 обстежених у 1927 р. інженерів і техніків лише 62 отримали фахову освіту до революції (ЦДАГО України. Ф. 106. Оп. 2. Спр. 31. Арк. 4–14).

На рудниках «Південнорудного тресту» із 245 спеціалістів 125 належали до «старих спеців», а на

підприємствах тресту «Хімвугілля» із 243 спеціалістів – 121 (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 78, 79.).

Великі сподівання на забезпечення трестів інженерно-технічними кадрами покладали на їх підготовку в технікумах та інститутах. Зокрема, в Україні відновлення вищої технічної освіти та поетапної підготовки спеціалістів збігалось із впровадженням непу. Першими поновили свою підготовку інженерних кадрів Київський політехнічний, Катеринославський гірничий, а також Харківський технологічний інституту. Незабаром, було відкрито й Одеський політехнічний інститут.

Окрім інститутів, в Україні зростала мережа технікумів. Так, у Києві діяли будівельний, механічний та електротехнічний, в Одесі – електротехнічний та будівельний, Житомирі та Кам'янець-Подільському, у Запоріжжі та Полтаві – індустріальні, у Миколаєві – суднобудівний технікуми. У 1927/28 навчальному році в Україні налічувалось 43 технікуми, які випускали фахівців для промисловості (ЦДАВО України. Ф. 166. Оп. 5. Спр. 523. Арк. 69).

Навчальні заклади підпорядковувались наркомосу УСРР, проте трести відігравали велику роль у їхній роботі, забезпечуючи номенклатуру спеціальностей. Керівництво управлінь трестів велику увагу приділяло чисельності студентів та відкриттю нових технікумів та інститутів, про що засвідчують дані: у 1924/25 р. у вузи технічного профілю було зараховано 634 студенти, а у 1927/28 р. – 917 (ЦДАВО України. Ф. 166. Оп. 4. Спр. 738. Арк. 18).

Відповідно зростала й кількість випускників, які направлялись переважно на роботу до трестів. До прикладу, Дніпропетровський гірничий інститут випустив у 1920 р. – 20, у 1925 р. – 62, а в 1927 р. – вже 215 інженерів, збільшивши випуск спеціалістів більш ніж у 10 разів. Аналогічна ситуація прослідковується і в інших втузах України. Зокрема, у Донецькому індустріальному інституті у 1921/22 н.р. навчалось 190 осіб, а у 1927/28 н.р. – 469 (ЦДАГО України. Ф. 166. Оп. 8. Спр. 113. Арк. 125).

В період непу зростав як контингент студентів так і кількість випускників, також розширювалась номенклатура спеціальностей. Так, наприклад, у 1922 р. Харківський технологічний інститут на чотирьох факультетах готував інженерів із 9 спеціальностей, а у 1925/26 н.р. – вже із 24 спеціальностей (ЦДАГО України. Ф. 166. Оп. 8. Спр. 1307. Арк. 52).

Підготовка спеціалістів для трестів здійснювалась й у вузах та технікумах російської федерації. Так, зокрема, із листування між ВРНГ УСРР та наркомосом СРСР стає зрозумілим, що перша вимагала направляти на Україну вихідців із України, які закінчили вузи москви та лєнінграда (ЦДАГО України. Ф. 166. Оп. 8. Спр. 1307. Арк. 21).

З метою забезпечення задовільного рівня підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах, були відкриті «робітфаки» – робітничі факультети, спеціальні навчальні заклади для робітників та селян для їх підготовки до вступу у вузи. Їхня кількість невпинно рослі. Наприклад, у 1921/22 н.р. їх було тільки 4, а у 1926/27 н.р. уже налічувалось – 12. У 1922 р. у них навчалось 951, а у 1926/27 н.р. – 3196 осіб. Високими були вимоги для абітурієнтів стосовно їх соціального походження. Так, із 3196 чоловік 85% становили робітники, 10% – селяни, а решта – інші «трудові елементи». Серед слухачів майже 50% – комуністи (Вища школа УРСР за 50 років (1917–1967, 1967: 81).

Слухачі робітфаків становили досить високий відсоток серед студентів втузів: у 1924/25 н.р. – 67, 8% прийнятих до вузів. І цей відсоток зростав, але не вирішував нагальну проблему нестачі кваліфікованих спеціалістів для промислового виробництва. Проблема лишалася відкритою. Якість підготовки спеціалістів перебувала на низькому рівні через ряд причин: недостатня матеріально-технічна та навчально-методична база, неукомплектованість професорсько-викладацького складу вузів, низький загальноосвітній рівень підготовки самих студентів.

Намагаючись вирішити проблему спеціалістів, поліпшивши кількісні та якісні показники, трести від початку свого створення на початковому етапі впровадження непу покладали великі надії на залучення іноземних фахівців. Однак, така практика не отримала поширення із ряду причин, головним з яких було небажання іноземців працювати у країні тоталітарного режиму та брак валюти в трестах, для оплати їхньої праці.

Водночас, поряд із проблемою забезпечення трестів керівними кадрами відчутною була проблема забезпечення промислових трестів робочою силою. Так, якщо у роки «воєнного комунізму» діяв режим загальної «мілітаризації праці», який не дав очікуваних результатів через свою безсистемність, то з реорганізацією управління промисловістю та переходом трестів непівський госпрозрахунку дуже різко скоротилась потреба у робочій силі. Трести, здійснюючи концентрацію виробництва в період дії нової економічної політики та консервуючи підприємства, вимушені були вдаватися до масових звільнень своїх робітників. Одночасно були ліквідовані трудові армії.

Однак, вкрай повільними темпами здійснювався перехід до методів добровільного залучення робочої сили у виробництво. У березні 1922 р. трести могли набирати робітників лише через відділи праці, хоча й залишалася можливість на випадок відсутності вербування у інших регіонах. Перехід службовців та робітників із одного на інше підприємство відбувався лише за згоди обох підприємств, але із обов'язковою реєстрацією у відділі праці. Кодекс законів про працю від 1922 р. зберігав обов'язкове посередництво органів НК Праці у справі піднайму робочої сили, хоч надавав трестам право наймати робітників поза органами НК Праці з наступною реєстрацією в них у випадках: 1) пов'язаних із особистістю робітника та 2) коли робоча сила не могла бути надана протягом 3 днів від часу їх замовлення.

В подальшому відбувалось поетапне ослаблення у справі найму робітників, хоча обов'язковим лишається реєстрація у органах НК Праці. І тільки у січні 1925 р. ЦВК та РНК СРСР постановою «Про порядок наймання робочої сили» скасували обов'язкове найняття робочої сили через органи НК Праці союзних республік (біржі праці) та зберегли «із метою обліку» лише обов'язкову наступну реєстрацію наймання робочої сили. НК Праці СРСР було надано виключно право видавати у окремих випадках постанову про обов'язкове наймання тим чи іншим трестом окремих категорій працівників та спеціалістів із певних категорій безробітних, за винятком найняття робітників на посади, які вимагали високої політичної, матеріальної або ж особистої довіри, а також високої професійної кваліфікації.

Переведення трестів на госпрозрахунок в умовах непу та здійснення концентрації виробництва дуже швидко призвели до появи надлишку робочої сили. Так, вже наприкінці 1921 р. це істотно дало про себе знати: у січні 1921 р. на 100 робочих місць у промисловості було 66,9 пропозицій, а у грудні – 124,4 (Народное хозяйство Украины в 1921 г., 1922:793).

Трести за таких обставин були змушені звільняти робітників. У грудні 1922 р. на заводах і рудниках тресту «Південьсталь» було задіяно 49991 робітник. У зв'язку із консервацією деяких об'єктів було звільнено 6514 робітників (ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 1000. Арк. 10). Так, із грудня 1921 р. до березня 1922 р. чисельність працюючих у даному тресті зменшилась із 132880 до 82680 осіб (Жигалко, 1925: 70). Процес звільнення робітників тривав до 1922/23 р. Всього по трестах важкої промисловості за період дії непу 1921–1929 рр. чисельність робітників скоротилася з майже 300 тис. до 176 тис. чоловік (Кактынь, 1922: 18–19).

Скорочення кількості робітників відбувалось не лише у важкій, а й у легкій та харчовій промисловостях. Хоча тут ці процеси мали не такі колосальні масштаби. Окрім того, звільнені робітники були більш економічно самостійними, ніж

їхні колеги із важкої індустрії, адже підприємства цих трестів були розміщені у невеликих центрах, де робітники мали свої присадибні ділянки та власне господарство. Так, тютюнові фабрики, що увійшли до «Тютюнтресту» були переобтяжені робочою силою, а тому трест вимушений був скоротити 271 чоловіка з 2747 (Диккер, 1923: 52).

Звільнення робітників супроводжувалось зростаючою соціальною напругою, адже багато трестів мали заборгованість по виплаті заробітної плати по кілька місяців, а розрахувати робітників, не виплативши їм зарплату, трести не мали законного права. Як протест проти таких дій, профспілкові організації організовували страйки, які мали переважно спонтанний характер, правління ж тресту рахувало їх як прогулами без вказування поважних причин.

Проте, від 1923 р. чисельність робітників у трестах починає зростати. Саме цей рік став переломним етапом в організації управління промисловістю та отримання реальних економічних показників зростання в умовах непу. Трести вже навчилися працювати в умовах ринку та стали на шлях нарощування виробництва. Вже за перші чотири місяці 1923/24 р. лише у союзних та республіканських трестах чисельність робітників зросла із 148739 чоловік у жовтні 1923 р. до 183942 у січні 1924 р. (Потресов, 1923: 48).

Особливо активно чисельність робітників зростає у трестах важкої промисловості. Це видно на прикладі такого промислового гіганту як трест «Хімвугілля», де чисельність робітників зросла із 9240 чоловік у першому кварталі до 11324 – у четвертому кварталі 1923/24 р. (ЦДАГО України. Ф. 34. Оп. 10. Спр. 42. Арк. 30). А «Південмашинтрест» за 5 років із 1922 р. по 1927 р. збільшив чисельність робітників майже удвічі із 9921 до 18888 чоловік (ЦДАГО України. Ф. 138. Оп. 1. Спр. 568. Арк. 28, 30, 31).

Скорочення робітників для трестів мало як негативні, так і позитивні наслідки. Перш за все це сприяло утвердженню трудової дисципліни та підвищенню продуктивності праці на

виробництві. До прикладу, на підприємствах київського «Шкіртресту», де працювало 1547 робітників, прогули склали майже 70% від загальної кількості невиходів на роботу. Після скорочень на заводах залишилось майже 1000 чоловік, а кількість прогулів зменшилась до 12% , а незабаром прогули зникли взагалі (Отчет Южбюро ВЦСПС, 1922: 132).

В місцевих трестах скорочення робітників теж мало позитивний результат. Так, у київському «Металотресті» до скорочення штатів у березні 1922 р. працювало 9 тис. робітників та службовців продуктивність праці складала лише 2% довоєнного рівня. Після скорочення штатів залишилося 6 тис. чоловік і в той же час підвищилась продуктивність праці (Отчет Южбюро ВЦСПС, 1922: 134). Із впровадженням непівського госпрозрахунку та націлення трестів на одержання прибутку на порядку денному постало розв'язання нової проблеми – робітник і роботодавець в особі тресту. З'явилося побоювання щодо появи «господарської» експлуатації окремих госпрганів. Ця проблема була піднята на повістці денній XI партійного з'їзду 1922 р., який, із одного боку, звернув увагу трестів на необхідність підвищення продуктивності праці, а з іншого – зобов'язував профспілки стояти на захисті інтересів трудящих та «вести вперту боротьбу» за неухильне зміцнення трудової дисципліни і підвищення продуктивності праці (КПРС в резолюціях і рішеннях, 1979: 87).

Повсякчасне регулювання умов праці, розміру заробітної плати та інші важливі питання найму робітників повинні були регламентувати колективні договори, які уклалися між трестами та профспілковими органами. Так, у серпні 1922 р. було видано декрет РНК РСФФР, що визначав порядок укладення та реєстрації колективних договорів, а також максимальний термін укладання договору станом на 1 рік. Статті договору, що погіршували матеріальне становище або умови праці робітників, визнавалися не дійсними (КПРС в резолюціях і рішеннях, 1979: 89). Однак, не дивлячись на цілу низку законів, що регламентували трудові відносини й

вимагали покращення умов життя та праці робітників був нижче довоєнного. Така практика мала загальний характер та стосувалася всіх без винятку трестів, як тих, що отримували державні дотації, так і тих, що працювали на умовах ринкової економіки в період нової економічної політики.

Висновки. Таким чином, можемо прийти висновку, що успіх роботи промислових трестів в умовах нової економічної політики значною мірою залежав від забезпечення виробничого циклу високо кваліфікованими кадрами різних галузей. Саме в цій діяльності трести зіткнулись із проблемою, яка безпосередньо впливала на виробництво та довгий час лишалась невирішеною. Вражає низький рівень керівних кадрів та умов діяльності спеціалістів, що дає підставу стверджувати, що врахування людського фактора у виробництві допомогло б успішно вирішити багато завдань виробничого плану. Саме такі орієнтири мають бути визначальними у концепті функціонування сучасного виробничого-промислового комплексу, підбір фахівців до якого має здійснюватись виключно за критеріями професіоналізму, у відповідності до світового досвіду та відсутності пострадянських категорій підбору кадрів за соціальними, політичними, конфесійними чи іншими критеріями.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Вища школа Української РСР за 50 років: у 2 ч. (1917-1967 рр.). Київ: Видавництво Київського університету ім. Т.Г. Шевченка, 1967. 395 с.
2. Гринчуцький В. І. Промислові трести України в 20-ті роки. Київ: Наук. Думка, 1997. 178 с. С. 158.
3. Диккер. Табактрест. Обзор деятельности треста за 1922 год. *Народное хозяйство Украины*. 1923. № 4-6. С. 52.
4. Жигалко П. Украинская промышленность в условиях новой экономической политики. Б.м.: Государственное издательство Украины, 1925. 70 с.

5. Кабачек В.В. Формування місцевих державних промислових об'єднань на початку НЕПу. *Вісник НТУ «ХПИ»*. 2014. №25 (1068). С. 53-61.
6. Кактынь А. Тяжелая индустрия Юга России. *Народное хозяйство Украины*. 1922. № 4-6. С. 18-19.
7. Комуністична партія Радянського Союзу в резолюціях і рішеннях з'їздів, конференцій, пленумів ЦК. Київ: Політвидав України. Т. 2., 1979. 524 с.
8. Коцур В. Історичні дослідження: упереджені та об'єктивні оцінки (соціальні зміни і політичні процеси в Україні 1920-х-1930-х рр.: історіографія). 1998. 506 с.
9. Кришталь С. Підготовка слухачів робітфаків до вступу у виші. *Наукові записки ТНПУ ім. Володимира Гнатюка*. Серія: Історія. 2017. Вип. 1 Ч. 2. С. 128-134.
10. Кульчицький С. Здійснення нової економічної політики в Україні (1921–1928). *Економічна історія України: В 2 т. - Т. 2*. Київ: Ніка-Центр, 2011. С. 154-203.
11. Народное хозяйство Украины в 1921 г.: отчет украинского экономического совета совету труда и обороны, 1922. 852 с.
12. Отчет Южбюро ВЦСПС Второй Всеукраинской конференции профсоюзов 20 января 1922 года.
13. Пиріг О. А. Місце грошової реформи 1922- 1924 рр. у здійсненні нової економічної політики. *УІЖ*. 2000. № 3. С. 92-102.
14. Потресов В. Крупная украинская промышленность в первой четверти нового операционного года. *Народное хозяйство Украины* 1923. № 1-3. С. 48.
15. Правда. 1924. 22 июля.
16. Прилуцький В.І. Межлаук Валерій Іванович. *Енциклопедія історії України: Т.6: Ла-Мі / Редкол.: В. Смолій та ін.. НАН України. Інститут історії України. Київ: В-во: «Наукова думка», 2009. 790 с.*
17. Хмельницька Л. В. Промислові трести України в період нової економічної політики (1921-1929 рр.): Автореф. дис... канд. іст. наук. Київ, 2004. 16 с.

18. Центральний державний архів вищих органів влади і управління України (ЦДАВО України). Ф. 166. Оп. 4. Спр. 738. Арк. 18.
19. ЦДАВО України. Ф. 166. Оп. 5. Спр. 523. Арк. 69.
20. ЦДАВО України. Ф. 34. Оп. 11. Спр. 42. Арк. 6.
21. Центральний державний архів громадських об'єднань України (ЦАГО України). Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 82.
22. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 1000. Арк. 10.
23. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 1863. Арк. 39-40.
24. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 67.
25. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 68.
26. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 75.
27. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 78, 79.
28. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 83.
29. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Підраховано. Арк. 82, 83.
30. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Підраховано. Арк. 84-86.
31. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2732. Арк. 87.
32. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 453. Арк. 5.
33. ЦДАГО України. Ф. 106. Оп. 2. Спр. 31. Арк. 4-14.
34. ЦДАГО України. Ф. 138. Оп. 1. Спр. 568. Арк. 28, 30, 31.
35. ЦДАГО України. Ф. 166. Оп. 8. Спр. 113. Арк. 125.
36. ЦДАГО України. Ф. 166. Оп. 8. Спр. 1307. Арк. 21.
37. ЦДАГО України. Ф. 166. Оп. 8. Спр. 1307. Арк. 52.
38. ЦДАГО України. Ф. 34. Оп. 10. Спр. 42. Арк. 30.
39. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 1863. Арк. 41.
40. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 72.
41. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 20. Спр. 2717. Арк. 73.
42. Ціх Галина. Проблема керівних кадрів промислових трестів в роки НЕПу. *Вісник ТДТУ*. 1996. №1. С. 63-67.

REFERENCES

1. *Vyshcha shkola Ukrayins'koyi RSR za 50 rokiv: u 2 ch. (1917-1967 rr.)*. [Higher school of the Ukrainian SSR for 50 years: in 2

hours (1917-1967)]. Kyiv: Vydavnytstvo Kyiv's'koho universytetu im. T.H. Shevchenka, 1967. 395. [in Ukrainian].

2. Hrynychuts'kyi V. I. (1997). *Promyslovi tresty Ukrayiny v 20-ti roky*. [Industrial trusts of Ukraine in the 20s.]. Kyiv: Nauk. Dumka, 178. [in Ukrainian].

3. Dykker (1923). *Tabaktrest. Obzor deyatel'nosti tresta za 1922 hod*. [Tabaktrest Overview of the activities of the trust for 1922]. *Narodnoe khozyaystvo Ukrainy*. № 4-6. S. 52. [in Ukrainian].

4. Zhyhalko P. (1925). *Ukraynskaya promyshlennost' v uslovyakh novoy ekonomicheskoy polityky*. [Ukrainian industry in the new economic policy]. B.m.: Hosudarstvennoe yzdatel'stvo Ukrainy, 70. [in Ukrainian].

5. Kabachek V.V. (2014). *Formuvannya mistsevykh derzhavnykh promyslovykh ob'yednan' na pochatku NEPu*. [Formation of local state industrial associations at the beginning of NEP]. *Visnyk NTU «KhPI»*. №25 (1068). S. 53-61. [in Ukrainian].

6. Кактып' А. (1922). *Tyazhelaya yndustryya Yuha rossyy*. [Heavy industry of the South of Russia]. *Narodnoe khozyaystvo Ukrainy*. № 4-6. S. 18-19. [in Ukrainian].

7. *Komunistychna partiya Radyans'koho Soyuzu v rezolyutsiyakh i rishennyakh z'yizdiv, konferentsiy, plenumiv TsK*. [The Communist Party of the Soviet Union in resolutions and decisions of congresses, conferences, plenums of the Central Committee]. Kyiv: Polityvydav Ukrayiny. T. 2., 1979. 524 s. [in Ukrainian].

8. Kotsur V. (1998). *Istorychni doslidzhennya: uperedzheni ta ob'yektyvni otsinky (sotsial'ni zminy i politychni protsesy v Ukrayini 1920-kh-1930-kh rr.: istoriohrafiya)*. [Historical research: biased and objective assessments (social changes and political processes in Ukraine in the 1920s-1930 s: historiography)]. 506 s. [in Ukrainian].

9. Kryshchal' S. (2017). *Pidhotovka slukhachiv robitfakiv do vstupu u vyshi*. [Preparation of trainees of labor faculties for admission to higher education]. *Naukovi zapysky TNPU im.*

Volodymyra Hnatyuka. *Seriya: Istoriya*. Vyp. 1 Ch. 2. S. 128-134. [in Ukrainian].

10. Kul'chyts'kyi S. (2011). *Zdiysnennya novoyi ekonomichnoyi polityky v Ukrayini (1921 - 1928)*. [Implementation of a new economic policy in Ukraine (1921 – 1928)]. *Ekonomichna istoriya Ukrayiny: V 2 t. - T. 2*. Kyiv: Nika-Tsentr, S. 154-203. [in Ukrainian].

11. *Narodnoe khozyaystvo Ukrainy v 1921 h.: otchet ukraynskoho ekonomycheskoho soveta sovetu truda y oborony*. [The National Economy of Ukraine in 1921: Report of the Ukrainian Economic Council to the Council of Labor and Defense]. 1922. 852 s. [in Ukrainian].

12. *Otchet Yuzhbyuro VTsSPS Vtoroy Vseukraynskoj konferentsyy profsoyuzov 20 yanvarya 1922 hoda*. [Report of the South Bureau of the All-Ukrainian Central Council of Trade Unions of the Second All-Ukrainian Conference of Trade Unions on January 20, 1922]. [in Ukrainian].

13. Pyrih O. A. (2000). *Mistse hroshovoyi reformy 1922- 1924 rr. u zdiysnenni novoyi ekonomichnoyi polityky*. [The place of the monetary reform of 1922-1924 in the implementation of the new economic policy]. *UIZh*. № 3. S. 92-102. [in Ukrainian].

14. Potresov V. (1923). *Krupnaya ukraynskaya promyshlennost' v pervoy chverti novoho operatsyonnoho hoda*. [Large Ukrainian industry in the first quarter of the new operating year]. *Narodnoe khozyaystvo Ukrainy 1923*. № 1-3. S. 48. [in Ukrainian].

15. *Pravda*. 1924. 22 yyulya. [Is it true. 1924. July 22]. [in rossia].

16. Pryluts'kyi V.I. (2009). *Mezhlauk Valeriy Ivanovych. Entsyklopediya istoriyi Ukrayiny*. [Valery Ivanovich Mezhlauk. Encyclopedia of the History of Ukraine]: T.6: La-Mi / Redkol.: V. Smoliiy ta in. NAN Ukrayiny. Instytut istoriyi Ukrayiny. Kyiv: V-vo: «Naukova dumka», 790 s. [in Ukrainian].

17. Khmel'nyts'ka L. V. (2004). *Promyslovi tresty Ukrayiny v period novoyi ekonomichnoyi polityky (1921-1929 rr.)* [Industrial trusts of Ukraine in the period of the new economic policy (1921-1929)]: Avtoref. dys... kand. ist. nauk. Kyiv. 16 s. [in Ukrainian].

18. Tsentral'nyy derzhavnyy arkhiv vyshchykh orhaniv vlady i upravlinnya Ukrayiny (TsDAVO Ukrayiny). F. 166. Op. 4. Spr. 738. Ark. 18. [in Ukrainian].
19. TsDAVO Ukrayiny. F. 166. Op. 5. Spr. 523. Ark. 69. [in Ukrainian].
20. TsDAVO Ukrayiny. F. 34. Op. 11. Spr. 42. Ark. 6. [in Ukrainian].
21. Tsentral'nyy derzhavnyy arkhiv hromads'kykh ob'yednan' Ukrayiny (TsAHO Ukrayiny). F. 1. Op. 20. Spr. 2717. Ark. 82. [in Ukrainian].
22. TsDAHO Ukrayiny. F. 1. Op. 20. Spr. 1000. Ark. 10. [in Ukrainian].
23. TsDAHO Ukrayiny. F. 1. Op. 20. Spr. 1863. Ark. 39-40. [in Ukrainian].
24. TsDAHO Ukrayiny. F. 1. Op. 20. Spr. 2717. Ark. 67. [in Ukrainian].
25. TsDAHO Ukrayiny. F. 1. Op. 20. Spr. 2717. Ark. 68. [in Ukrainian].
26. TsDAHO Ukrayiny. F. 1. Op. 20. Spr. 2717. Ark. 75. [in Ukrainian].
27. TsDAHO Ukrayiny. F. 1. Op. 20. Spr. 2717. Ark. 78, 79. [in Ukrainian].
28. TsDAHO Ukrayiny. F. 1. Op. 20. Spr. 2717. Ark. 83. [in Ukrainian].
29. TsDAHO Ukrayiny. F. 1. Op. 20. Spr. 2717. Pidrakhovano. Ark. 82, 83. [in Ukrainian].
30. TsDAHO Ukrayiny. F. 1. Op. 20. Spr. 2717. Pidrakhovano. Ark. 84-86. [in Ukrainian].
31. TsDAHO Ukrayiny. F. 1. Op. 20. Spr. 2732. Ark. 87. [in Ukrainian].
32. TsDAHO Ukrayiny. F. 1. Op. 20. Spr. 453. Ark. 5. [in Ukrainian].
33. TsDAHO Ukrayiny. F. 106. Op. 2. Spr. 31. Ark. 4-14. [in Ukrainian].

34. TsDAHO Ukrayiny. F. 138. Op. 1. Spr. 568. Ark. 28, 30, 31. [in Ukrainian].

35. TsDAHO Ukrayiny. F. 166. Op. 8. Spr. 113. Ark. 125. [in Ukrainian].

36. TsDAHO Ukrayiny. F. 166. Op. 8. Spr. 1307. Ark. 21. [in Ukrainian].

37. TsDAHO Ukrayiny. F. 166. Op. 8. Spr. 1307. Ark. 52. [in Ukrainian].

38. TsDAHO Ukrayiny. F. 34. Op. 10. Spr. 42. Ark. 30. [in Ukrainian].

39. TsDAHO Ukrayiny. F.1. Op.20. Spr. 1863. Ark. 41. [in Ukrainian].

40. TsDAHO Ukrayiny. F.1. Op.20. Spr. 2717. Ark. 72. [in Ukrainian].

41. TsDAHO Ukrayiny. F.1. Op.20. Spr. 2717. Ark. 73. [in Ukrainian].

42. Tsikh Halyna. (1996). *Problema kerivnykh kadriv promyslovykh trestiv v roky NEPu*. [The problem of management personnel of industrial trusts in the years of NEP]. *Visnyk TDTU*. №1. S. 63-67. [in Ukrainian].

АНОТАЦІЯ

У статті на основі архівних джерел та наявного історіографічного доробку розглянуто ряд аспектів виникнення, загострення та вирішення більшовицькою владою проблеми належного кадрового забезпечення промислових трестів України у період впровадження нової економічної політики (1921–1929 рр.). Наголошено на актуальності цього дослідницького напрямку із огляду на соціальні запити сучасного українського суспільства в отриманні історичного досвіду, щодо використання альтернативних методів відродження повосенної промисловості за рахунок інструментів ринкової економіки, апробованих світовою практикою. Автори наголошують на, тому що дана проблема

окреслена в історіографії досить побіжно та формалізовано, з відверто упередженими ідеологічними наративами, а отже є перспективною та актуальною для її подальшого висвітлення, беручи до уваги загальну доступність архівних джерел, які довгий час перебували, поза межами дослідницького сегменту.

Автори стверджують, що із впровадженням непу та оптимізацією промисловості трести, які розміщувалися в Україні відчули гостру потребу у кваліфікованих, добре обізнаних із виробничими циклами, спеціалістах, які б у стислі терміни змогли б відновити процеси на виробництві, оптимізувавши їхні можливості з орієнтацією на запити ринку. Також, авторами наголошено, що одним із визначальних критеріїв підбору кадрів в умовах встановлення тоталітарного режиму була їх політична лояльність владі та соціальна приналежність. В той же час, підготувати нових фахівців у відповідності до більшовицького стандарту та в той же час володіючих знаннями, потрібними для функціонування підприємств в умовах непу, влада не могла. В статті акцентована увага на тому, що всі дореволюційні власники підприємств та кваліфіковані досвідчені інженерно-технічні кадри були усунуті радянською владою від сфери управління, як ворожі класові елементи та потенційні «шкідники» радянського майна. Така позиція влади проявилась у фатальних наслідках економічних прорахунків та низки волюнтаризьких рішень керівників із надійною більшовицькою біографією. Тоді як спеціалісти високого рівня із дореволюційним минулим були зараховані до категорії неблагонадійних. Країну охопила загальна судова практика із покарання винних у прорахунках «спеців» із старих кадрів.

Отже, у даній науковій розвідці наголошено на тому, що проблема забезпечення кадрами промислових підприємств набула в період непу чималого розмаху та вирішувалась більшовицькими методами в основі яких лежали ідеологічні

підходи, а не професійні критерії. Автори зазначають, що із переходом до нової економічної політики, випадки переслідування дореволюційних фахівців почастишали у зв'язку із зростанням вимог до робітників із боку спеціалістів. Проте такі підходи лише прискорювали процес згортання непу та наростання потужностей тоталітарного режиму.

Ключові слова: *нова економічна політика, госпрозрахунок, кадрове забезпечення, промислові трести, тоталітаризм, волюнтаризм, ідеологія.*