

О. Ю. Орешкин

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ТОРГОВЛИ СССР В ПЕРВОЙ ПОЛОВИНЕ 1930-Х ГГ. НА ПРИМЕРЕ РАБОТЫ ТОРГОВОЙ СЕТИ ВЛАДИМИРСКОЙ МЕЖРАЙОННОЙ БАЗЫ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ КОНТОРЫ ТОРГСИН

Статья посвящена вопросу о реализации кадровой политики в СССР в первой половине 1930-х гг. на примере работы торговой сети Владимирской межрайонной базы Ивановской областной конторы Торгсин. Автор уделяет внимание особенностям правового регулирования внутри системы вопросов подбора кадров, оплаты труда, распределения продовольственных пайков, повышения квалификации среди сотрудников торговых точек Владимирской МРБ Торгсин.

Ключевые слова: Владимирская межрайонная база, Ивановская областная контора, кооперативные цены, торговая точка, продовольственный паек.

The article is devoted to the implementation of personnel policy in the USSR in the first half of the 1930s on the example of the operation of the trade network of the Vladimir Inter-District Base of the Ivanovo Regional Office Torgsin. The author pays attention to the peculiarities of legal regulation within the system of issues of selection of personnel, remuneration, distribution of food rations, advanced training among employees of outlets Vladimir IDB Torgsin.

Key words: Vladimir inter-district base, Ivanovo regional office, cooperative prices, trade point, food ration.

Создание Всесоюзного объединения по торговле с иностранцами в СССР — Торгсин относится к 1931 г. На первоначальном этапе эту работу планировалось проводить через торговлю с иностранцами, посещавшими нашу страну. Торговый ассортимент магазинов включал в дефицитные продовольственные и промышленные товары, художественные ценности и антиквариат. Торговля осуществлялась в обмен на иностранную валюту.

В июне 1931 г. Торгсин разрешил приобретать товары, реализуемые через свою торговую сеть за царский золотой чекан и в счет переводов валюты из-за границы советским гражданам. С конца 1931 г. в этот список добавилось право обмена на бытовое золото. Со временем Торгсин стал принимать от населения серебро, платину, бриллианты и др. драгоценные камни и произведения художественного искусства [6, с. 11—12].

Филиалы Владимирской межрайонной базы Торгсин (далее: Владимирская МРБ) находились во всех районах, перешедших в 1929 г. в состав Владимирского округа Ивановской промышленной области: Ставровском, Суздальском, Владимирском, Собинском, Судогодском, Гусевском, Ковровском, Вязниковском, Селивановском, Гороховецком и Меленковском [4, с. 5].

Изменения были связаны с новым административно-территориальным делением страны в конце 1920-х гг. В этот период в состав ИПО вошли

бывшие Иваново-Вознесенская, Ярославская, Костромская и Владимирская губернии [5, с. 223].

Задачи ускоренной индустриализации СССР в 1930-х г требовали от государства ужесточения трудовой, производственной и общегосударственной дисциплины. Принимаемые решения затрагивали не только отрасли производства, но сферу обслуживания. В условиях борьбы с «буржуазными элементами», «вредителями», семейственностью с одной стороны и формированием новых советских кадров с другой кадровая политика становится одним из ключевых направлений.

Нововведения создавали новые требования к оформлению и приему на работу, ротации кадров, оплате труда и социальным гарантиям, обучению работников и т. д. Практическим воплощением инициатив стало введение в СССР трудовых книжек, развитие системы ударничества и социалистических соревнований, а также переход к карточной системе и пайковому обеспечению.

Одновременно с необходимостью укрепления трудовой дисциплины в целом в системе народного хозяйства, особое отношение к кадровой политике в системе Торгсина объяснялось спецификой деятельности объединения. Государство, фактически допуская элементы рыночных отношений в условиях социализма, предъявляло дополнительные требования к сотрудникам Торгсин. Прежде всего, речь идет о личных качествах. Усиливает запрос на квалифицированный персонал работа с валютными ценностями, доступ к которым мог быть источником спекуляций и личного обогащения.

Таким образом, начатая по всей стране кампания по чистке государственного аппарата и структур не обошла стороной и торговую сеть Торгсин.

Для решения вопросов кадровой политики Торгсина в марте 1933 г. был распространён циркуляр Московской областной конторы: «Прием новых работников проводить под углом зрения системного укрепления системы Торгсин, с учетом всех специфических особенностей этой организации и ее политического значения, взяв за основу установку на окоммунизировку аппарата. Добиться укомплектования за счет подбора членов партии и комсомольцев с учетом их соответствия этой работе» [1, ф. Р-2379, оп. 1, д. 2, л. 27].

Подтверждением наличия проблем в данном направлении является доклад руководителя кадрового сектора Торгсин т. Эйхенвальда, где сообщается «...Отделы кадров всей системы Всесоюзного объединения Торгсин, вследствие неудовлетворительного в прошлом состава работников в них, выполнив количественный план набора торговых работников в первом квартале текущего года, совершенно не обеспечили качественную проверку принимаемых, что привело к засорению торговой сети чуждыми и не квалифицированными элементами... В результате “самочистки” аппарата и системы Торгсин в центральном аппарате было сменено 116 человек, на периферии снято из руководящих работников 24 управляющих конторами, 11 заместителей, 5 коммерческих директоров, кроме того из среднего и обслуживающего звена торговой сети периферии сменено по 16 конторам 741 человек или 10.1 % работавших» [1, ф. Р-1950, оп. 1, д. 8, л. 6].

Из 59 работников Вязниковского, Владимирского, Гороховецкого, Ковровского и Александровского универмагов сведениями, о которых сохранились в архивных фондах, 69,5 % не имели партийного билета.

Партийность была атрибутом, прежде всего директоров и заведующих магазинами, реже бухгалтеров. Членов ВКП (б), кандидатов в члены

и представителей ВЛКСМ, было лишь 30,5 %. Это обстоятельство, очевидно, шло вразрез с установкой партии на «окоммунизировку» аппарата.

Приоритетом при трудоустройстве в Торгсине было социальное происхождение. Большинство работников происходило из крестьян и рабочих, которые в совокупности составили — 74,4 %. Из имеющихся данных о 43 сотрудниках чуть менее половины работников — 44,2 % относились к крестьянам, происходившими из рабочих — 30,2 %. Четверть принимаемых — 25,6 % были родом из семей служащих и бывших торговцев.

Должности руководителей областной конторы занимали сотрудники, проживавшие в Ивановской области. Должность управляющего ИВОК была единственным решением, по которому принималось правлением Всесоюзного объединения. Все остальные кадровые вопросы были исключительно в компетенции ИВОК, часть из которых лишь согласовывалась с местными Советами и партийными органами.

Практика назначения ключевых фигур из других регионов в ИВОК не получила распространения. Утверждение директоров и заведующих происходило преимущественно из числа действующих сотрудников или новых кандидатур, но проживавших в пределах района или города, где находился магазин или универмаг.

Заведующие и директора внутри межрайонных баз назначались директорами головных универмагов и подлежали утверждению в областной конторе [1, ф. Р-2379, оп.1, д. 11, л. 61—65].

За период существования Торгсина сменилось 3 управляющих ИВОК и 3 руководителя Владимирской МРБ. Ни в одной торговой точке ВМБ директора и заведующие не проработали весь период ее деятельности. Иными словами кадровые перестановки руководящего состава затронули все магазины и универмаги. Продолжительность занятия должностей разнилась от одного месяца до полутора лет.

Все это свидетельствует о высокой текучести кадров среди руководящего состава.

С 1934 года новым явлением становится назначение женщин-руководителей. Они занимали должности директоров в Вязниках и в Гороховце. Однако данные примеры все же исключение из правил, нежели установившаяся тенденция.

Этот период отмечается не только политикой обновления аппарата руководящих работников, но и значительным сокращением штата сотрудников. Сокращение затронуло большинство торговых точек по линии Владимирской межрайонной базы.

Так, в Ковровском универмаге в период с января 1933 г. по октябрь 1934 г. было уволено 14 человек [2, ф. Р-1485, оп. 2, д. 33, л. 19]. Гусевской ларек в период с мая по октябрь 1933 г. лишился 10 человек [2, ф. Р-1485, оп. 2, д. 33, л. 20].

Наиболее крупному сокращению подвергся Владимирский универмаг. На октябрь 1933 г. здесь было уволено 20 человек из 36 сотрудников [2, ф. Р-1485, оп. 2, д. 33, л. 27].

Заработная плата сотрудников была различной на всем протяжении существования Торгсина. Доход директора и заведующего магазином во Владимирской МРБ в разное время варьировался от 185 руб. [1, ф. Р-1950, оп. 1, д. 2, л. 54] до 375 руб. [1, ф. Р-890, оп. 1, д. 4, л. 86]. Различие, прежде всего, зависело от финансового оборота магазинов.

Оплата труда продавцов достигала от 65 руб. [1, ф. Р-1950, оп. 1, д. 2, л. 54] до 125 рублей [1, ф. Р-890, оп. 1, д. 4, л. 56].

На примере Вязниковского и Владимирского универмагов представим зарплаты по другим категориям сотрудников концу 1933 г.: заместитель директора — 180 рублей, заведующий промотделом — 170 рублей, главный бухгалтер — 325 рублей, заместитель главного бухгалтера — 250 рублей, бухгалтер товарной части — 200 рублей, старший кассир — 125 рублей, старшие продавцы 130 рублей, кассиры — 220 рублей.

Кроме объемов оборота, ее увеличению способствовали сокращения штата, возрастал функционал работника за счет передачи ему дополнительных обязанностей сокращенного работника.

Среди директоров межрайонных баз в 1933 г. самые низкие доходы были у директоров Владимирской и Кинешемской МРБ (275 рублей), затем шли руководители Ивановского и Рыбинского отделений (300 рублей). Лидером в этом отношении был директор Ярославской МРБ с доходом 367 рублей [2, ф. Р-1485, оп. 1, д. 1, л. 17]. Высокий доход директора Ярославской МРБ вероятно связан с тем, что данная МРБ имела крупнейшую торговую сеть.

Кадровая политика в Торгсине характеризовалась и повышением уровня профессионализма сотрудников. Областные курсы прошли с декабря 1933 г. по март 1934 г. Главной задачей была подготовка сотрудников по специализации «заведующий магазином». Курсы были рассчитаны на 3—4 месяца обучения. Их стоимость на одного человека составляла от 1068 до 1470 рублей в зависимости от продолжительности подготовки. Масштаб события подтверждают цифры. Всего в рамках обучения 39 специалистов было выделено 41657 рублей [2, ф. Р-1485, оп. 2, д. 80, л. 175].

Особенностью Торгсина по вопросу реализации кадровой политики была деятельность Особой инспекции. Появление инспекции объяснялось спецификой работы Торгсина, что отличало ее от других торговых учреждений. Новая структура существовала исключительно внутри Торгсина. Инспекция занималась как контролем над хозяйственной деятельностью, так и осуществляла проверку компетентности руководителей торговых точек и их подчиненных.

Комиссия фиксировала, например такие нарушения: «Заведующий Юрьев-Польского магазина, пользуясь служебным положением, допустил уравниловку и семейственность в вопросах получения пайка сверхустановленной ему суммы по списку за счет своих подчиненных...» [1, ф. Р-890, оп. 1, д. 17, л. 12] или «со стороны директора (Владимирского универмага. — *О. О.*) допущена засоренность среди личного состава головного магазина чуждо-классовым элементом (бывшие торговцы). Также допущена среди работников семейственность...» [2, ф. Р-1485, оп. 2, д. 82, л. 55].

Вначале 1930-х гг. в городах снова появились продовольственные карточки, отмененные после гражданской войны [3, с. 206].

Система носила дифференцированный характер и напрямую зависела от участия в развитии индустриализации страны. Контроль за реализацией карточной системы в СССР был у народного комиссариата снабжения.

Главным отличием Торгсиновского пайкового обеспечения заключалось в том, что оно не было централизованным снабжением. Документы, регулировавшие выдачу пайков, были исключительно ведомственными и разрабатывались структурами Народного комиссариата внешней торговли.

Продкарточки в стране распространялись как на сотрудников советских учреждений, так и на членов их семей. Пайки в Торгсине предоставлялись только работникам.

Одним из документов о выдаче пайков было распоряжения № 214 по МОК Торгсин от 29 августа 1932 г. [1, ф. Р-2379, оп. 1, д. 5, л. 44—47]. Сумма пайка составляла 12 рублей, а с 1 сентября была уменьшена до 11,5 рублей [1, ф. Р-2379, оп. 1, л. 44].

Последующие инструкции за 1933—1934 дифференцировали порядок выдачи продовольственных карточек. [1, ф. Р-1950, оп. 2, д. 4, л. 11—16].

Стоимость пайков взималась по кооперативным ценам: «А» — 28 руб.; «Б» — 42 руб.; «В» — 54 руб.; «Г» — 70 руб. [1, ф. Р-890, оп. 1, д. 10, л. 42].

Расчет стоимости пайка в розничных кооперативных ценах

[1, ф. Р-3060, оп. 1, д. 9, л. 333]

Наименование товара	В ценах Торгсина			В розничных кооперативных ценах	
	Кол.(кг/л)	Цена (коп.)	Сумма (коп.)	Цена (коп.)	Сумма (коп.)
1. Мука пшеничная 75 %	5 кг.	13 коп.	65 коп.	0,35 коп.	4,25 руб.
2. Сахарный песок	4 кг.	24 коп.	96 коп.	2 руб.	3 руб.
3. Крупная ядрица	6 кг.	17 коп.	1,02 руб.	32 коп.	1,92 руб.
4. Мыло хоз-ое 60 %	2 кг.	24 коп.	43 коп.	1,20 руб.	2,40 руб.
5. Подсолнечное масло	2 кг.	48 коп.	96 коп.	2 руб.	4 руб.
6. Чай	150 гр.	40 коп.	60 коп.	1,40 руб.	2,10 руб.
7. Масло животное 2 сорт	3,7 л.	70 коп.	2,59 руб.	6,50 руб.	24,05 руб.
8. Яйцо	40 шт.	15 коп.	60 коп.	2,80 руб.	7,20 руб.
9. Сыр Голландский	1,5 кг.	60 коп.	30 коп.	2,80 руб.	4,20 руб.
10. Мясо говядины 2 сорт	2,2 кг.	32 коп.	70 коп.	2,23 руб.	5,01 руб.
11. Сельдь	3 кг.	18 коп.	54 коп.	2,15 руб.	6,45 руб.

Техника расчета так называемых кооперативных цен выглядела следующим образом. Норма пайка в ценах Торгсина по каждому товару, делилась на цену товара, и таким образом определялось количество товара подлежащего выдаче в пайке. Из приведенной таблицы расчета, к примеру, возьмем норму муки 75 % пшеничной в 65 копеек и разделим на цену 13 копеек. Полученное количество умножим на рознично-кооперативную цену, в данном случае 35 коп./кг. и получим сумму стоимости муки в розничных кооперативных ценах 5 кг по 35 копеек (4,25 руб.) и т. д. по каждому товару. В итоге стоимость набора товаров в ценах торгсина — 10 рублей, противопоставлялась стоимости в розничных ценах в сумме 69,68 рублей. Таким образом, с сотрудников взималась сумма согласно именно этого расчета — 69,68 рублей [1, ф. Р-3060, оп. 1, д. 9, л. 333].

Иными словами, за 1 «торгсиновский» рубль давали почти 7 советских рублей. Золотой рубль Торгсина официально был равен 6 руб. 60 коп. в «простых» советских денежных знаках» [6, с. 91].

Данная формула расчета нормы пайка в кооперативных ценах и ее результаты представлены в таком варианте в архивном документе.

Очевидно, что при расчетах стоимости товаров и в итоговой сумме пайка допущена математическая ошибка.

В связи с отменой в 1935 г. карточной системы в СССР выдача пайков в Торгсине стала инструментом поощрения [1, ф. Р-1950, оп. 3, д. 2, л. 33—34].

С конца 1934 г. по Ивановской областной конторе Торгсин была впервые апробирована система социальных соревнований. В связи с чем договоры о соперничестве были заключены между, Иваново и Владимиром, Кинешмой и Костромой [1, ф. Р-890, оп. 1, д. 13, л. 266], Ковровом и Вязниками [1, ф. Р-2379, оп. 1, д. 10, л. 8], Юрьев-Польским и Александровом [1, ф. Р-3060, оп. 1, д. 9, л. 328]. Ивановская областная контора соревновалась с Казанской и Горьковской конторами [1, ф. Р-3060, оп. 1, д. 9, л. 325]. Такие соревнования стимулировали работников, за успешное выполнение показателей предусматривалось дополнительное материальное поощрение.

Уделялось внимание и бытовому обслуживанию работников, документы обязывали, выделять специальные помещения для принятия пищи, обеспечив их необходимым инвентарем, а также кипятком, сухим чаем, мылом и чистым полотенцем [1, ф. Р-1950, оп. 3, д. 1, л. 92].

В борьбе за культурный вид работникам прилавка выдавались талоны: мужчинам на бритье, женщинам на маникюр. На эти цели была выделена сумма 12 рублей [1, ф. Р-3060, оп. 1, д. 2, л. 170].

В целом можно сказать, что кадровая политика в системе Торгсин отвечала запросам времени. Она находит отражение общей тенденции государственной политики и имеет свои особенности.

Общим было внимание к социальному происхождению, партийной принадлежности и возрасту сотрудников. В тоже время сотрудники Владимирской МРБ Торгсина, как и других советских учреждений, обеспечивались заработной платой и продовольственными пайками.

Большинство перестановок и назначений по линии Владимирской МРБ в целом касались перехода сотрудников с одной должности на другую. Увольнения работников в основном были связаны с общими тенденциями к сокращению штатных единиц и ликвидацией отдельных должностей и подразделений в структуре универмагов.

Случаи увольнения с последующим судебным преследованием были скорее исключением, чем распространенным правилом. Юридическая ответственность работников, как правило, касалась хозяйственных нарушений.

Библиографический список

1. Государственный архив Владимирской области.
2. Государственный архив Ивановской области.
3. *Верт Н.* История советского государства. 1900—1901. М. : Прогресс-Академия, 1995. 544 с.
4. Владимирский округ Ивановской промышленной области и его районы». Издание организационной комиссии Владимирского округа. Владимир, 1929. 128 с.
5. *Околотин В. С.* ИПО (1929—1936 гг.) «Уроки экономической истории». Иваново : ИГТА. 2009. 528 с.
6. *Осокина Е. А.* Золото для индустриализации: Торгсин. М. : РОССПЭН, 2009. 592 с.