

**Ценюга Ирина Николаевна**

канд. ист. наук, доцент

**Макута Александра Ивановна**

студентка

ФГБОУ ВО «Красноярский государственный  
педагогический университет им. В.П. Астафьева»  
г. Красноярск, Красноярский край

## **ФОРМИРОВАНИЕ ЖЕНСКОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ (1960–1980-х гг.): ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ**

*Аннотация:* в статье при анализе процесса формирования женского кадрового резерва в Красноярском крае в 1960–1980-х годах исследование архивных документов выявило ключевые этапы отбора, подготовки и назначения женщин на руководящие должности.

*Ключевые слова:* Красноярский край, кадровый резерв, женщины в органах власти.

Процесс формирования перспективных талантов в Красноярском крае, как и в СССР в целом, начинался на нижних уровнях рабочей силы. Список предварительных кандидатов составлялся с учетом мнения партий, профсоюзов, организаций Комсомола и заключения аттестационной комиссии. После индивидуального отбора собеседование проводилось из заранее подготовленного списка, утверждаемого горкомом партии, работников хозяйственного управления низовых партийных организаций, решением Постоянной комиссии комитета и приказом о аппарате хозяйственного управления [5].

К женщинам применялся такой же механизм. В Красноярском крае кадровый резерв постоянно оставался в поле зрения парткомов, которые отвечали за их подготовку и переподготовку. Смысл состоял в том, чтобы любой человек из кадрового резерва был готов тотчас же приступить к исполнению обязанностей, если появлялось вакантное место.

Для того чтобы держать кадровый резерв в полной готовности, для них были организованы семинары, они участвовали в подготовке докладов на пленарные заседания, их квалификацию поднимали в школе Марксизма-Ленинизма и ряде вузов края, в которых существовали специальные курсы повышения квалификации для кадрового резерва.

Обозначив проблему включения женщин в руководящую номенклатуру, руководители местных комитетов КПСС фактически не выделили места в кадровых резервах для повышения представительства женщин в органах власти. За весь период исследования женщины составляли 11,3% от общего числа всех кадровых резервов Красноярского края. Ситуацию в регионе можно было изменить путем подготовки лидерских талантов, чем занималась Красноярская краевая партийная школа (с 1938 г.). Наибольшего значения среди студентов школы доля женщин достигла в 1949 г. – 66%, но затем начала снижаться, упав до 24% в 1980 г. [3]. Большое внимание высшее руководство СССР в 1960–1980-х гг. уделяло расширению роли Советов, будь то краевой, городской, сельский Совет. Красноярский край не стал исключением. На этом фоне был период, когда число женщин было действительно увеличено в кадровом резерве Советов. Согласно архивным данным, общее число женщин в Красноярском краевом совете увеличилось с 38% в 1962 г. до 57% – 1980 г. В партийном комитете КПСС г. Красноярска в 1965 г. в резерв на высшие должности были включены 678 человек, из них лишь 34 женщины [1]. Резервные фонды согласовывались первым секретарем горкома партии. Хотя эта технология кадрового резерва изначально включала в себя все положительные аспекты, она не стала эффективной формой продвижения талантов в СССР, а тем более женщин.

Архивные данные свидетельствуют, что женщин в качестве резерва рекомендовали в более солидном возрасте. Зачастую, когда пора было выходить на пенсии (старше 50 лет), тем самым становилось очевидным, что этот подход не способствовал омоложению кадров, а кандидаты, стоявшие в резервном списке, часто так и оставались в нем до пенсии. В Красноярском крае, в отличие от не-

которых регионов СССР (преимущественно центральных), кандидаты из резервного списка на руководящие должности никогда не оставались исполнять обязанности действующих руководителей, когда те попадали в больницу или брали отпуск. Повышение их квалификации организовывалось лишь один раз в пять лет, хотя в Москве, например, резервистов обучали каждый год. В центральной части СССР список кадрового резерва, включая женщин, был более подвижным, чем в Красноярском крае.

В 1960-х гг. в Красноярском крае отмечалась четкая тенденция передачи части контроля и полномочий в деле формирования женского кадрового резерва в руки местных властей. Это было продиктовано, с одной стороны, тем, что как полагали в Москве, на местном уровне легче понять, какая из женщин достойна на то, чтобы претендовать на замещение конкретной должности руководителя. С другой стороны, центральные власти попросту устали от неудач в кадровой политике и решили частично ослабить контроль и передать ее на откуп местных советов. По мнению Н.П. Басистой, это не привело к ожидаемым результатам. Согласно архивам, в Красноярском крае в 1965 году лишь 3 женщины были назначены на должности среднего звена на государственной службе из 45 стоящих в кадровом резерве [2].

Что касается деятельности в Красноярском крае женотделов, которые призваны были защищать советских женщин от дискриминации на рабочем месте, их насчитывалось порядка 10 [4]. Женские секции Коммунистической партии были созданы для обеспечения равных прав и возможностей женщин, причем, когда в центральной части многие из них были упразднены в 1930-х гг., в Красноярском крае они оставались вплоть до 1960-х гг., что было отчасти благодаря самим женщинам, которые проявили инициативу сохранить этот орган.

Такая же ситуация была для женщин и в комсомольской работе. Большинство из них попадали в возрастную группу от 20 до 30 лет, в которой обычно начинается семейная жизнь. Глядя на общую картину женщин-работниц в комсомоле, вскоре можно заметить пирамиду – женщин было больше внизу и совсем

мало вверху. в Красноярском крае в 1963 г. было 14 100 профессиональных комсомольских работников. Из 16 первых секретарей городов и районов области 5 женщин; из 16 вторых секретарей было 7 женщин [1]. Кстати, из секретарей крайкома ВЛКСМ Красноярского края, отвечающих за школьные вопросы и за финансовые вопросы, были чаще всего женщины, т.е. учителя и экономисты.

Работа с детьми всегда была феминизированной областью, из пяти женщин-членов бюро ЦК ВЛКСМ четыре отвечали за работу с пионерами или школьниками. Однако укоренившиеся представления о том, что представляет собой «женская работа», не означали, что такие задачи обязательно были простыми или не имели реального социального и политического содержания. Важнейшим направлением комсомольской работы последовательно объявлялось шефство над пионерами (детьми 10–14 лет). Это была обязанность, о которой до сих пор вспоминают с некоторой любовью те, кто в ней участвовал. Это ни в коем случае не было просто «присмотром за детьми»,

Таким образом, при анализе процесса формирования женского кадрового резерва в Красноярском крае в 1960–1980-х годах исследование архивных документов выявило ключевые этапы отбора, подготовки и назначения женщин на руководящие должности. Несмотря на формальное наличие механизмов включения женщин в кадровый резерв, их представительство на высших уровнях власти оставалось крайне низким. Этому способствовали гендерные стереотипы, возрастные ограничения, недостаточная частота повышения квалификации и ряд других факторов. Формально работа с кадровым резервом безусловно велась, но в действительности система обучения и подготовки не была эффективной для женщин.

### *Список литературы*

1. Государственный архив Красноярского края (ГАКК). – Ф. 1386. – Оп. 1. Д. 5093. – Л. 56–58.
2. Государственный архив Красноярского края (ГАКК). – Ф. 1386. – Оп. 2. – Д. 184. – Л. 20.

3. Красноярская краевая организация КПСС в цифрах и документах. 1917–1981. – Красноярск: Красноярское книжное издательство, 1983. – С. 45.
4. Пасюкова С.П. Мы делали общее дело / С.П. Пасюкова // Комсомол. Красноярск в лицах. – М.: Острова, 2013. – 230 с.
5. Хасбулатова О.А. Этапы российской государственной политики по вовлечению женщин в сферу государственного управления (1990–1999) / О.А. Хасбулатова // Женщина в российском обществе. – 1999. – №3. – С. 33–42.