

**ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ И ДОКУМЕНТИРОВАНИЯ  
МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПАРТИЙНЫМИ СТРУКТУРАМИ  
В 1970-1990 ГГ. (НА МАТЕРИАЛАХ РОСТОВСКОГО ОБКОМА КПСС)**

© 2017 Н. А. Тарасова

*канд. ист. наук, ст. преподаватель  
кафедры управления, социальной работы и права  
e-mail: Nintarasova@yandex.ru*

*Нижегородский государственный социально-педагогический институт  
(филиал РГППУ)*

В статье на основании архивной документации Ростовского обкома КПСС рассматриваются основные способы морального стимулирования и процедуры их документирования, применяемые партийными организациями в период 1970–1990 гг. Результаты исследования позволяют осмыслить опыт использования методов стимулирования кадров для эффективного выполнения производственных задач. Особое внимание уделено процессу документирования, анализу состава документов, которые запрашивались для оформления награждения или благодарности. Опыт работы партийных органов в данном направлении свидетельствует об эффективности стимулирования, когда формы морального стимулирования дополнялись материальными стимулами.

**Ключевые слова:** формы морального стимулирования, социалистическое соревнование, документирование присвоения почетных званий, направление благодарственных писем, награждения орденами, медалями и почетными грамотами освобожденных работников партийных структур.

Моральное стимулирование органично включено в систему стимулирования труда, влияющего на мотивацию работников. Моральные стимулы представляют собой средства воздействия на потребности человека в общественном признании, его отношении к труду как значимой деятельности с обязательным признанием трудовых заслуг.

Вопросы, связанные со стимулированием труда, мотивацией персонала на достижение производственных целей, регулированием экономического поведения работника на рынке труда, оптимизацией систем оплаты труда, рассматривали в своих трудах многие авторы, среди них: О.Е. Алехина, М. Альберт, Е. Валь, Н. Волгин, Б.М. Генкин, В.И. Герчиков, А.П. Егоршин, В.А. Дятлов, А.А. Козырев, А.Я. Кибанов, Е.И. Комаров, В.Н. Иванов, А.И. Кравченко, В.А. Мальцев, М.Х. Мескон, Г.Н. Соколова, В.В. Травин, Э.А. Уткин, Ф. Хедоури и другие. Авторами был обобщен мировой и отечественный опыт регулирования социально-трудовых отношений, рассмотрены отдельные проблемы стимулирования и мотивации труда персонала. Однако вопросы, связанные с применением и документированием разных видов стимулирования работниками партийных структур, не получили должного освещения либо вообще обойдены вниманием со стороны специалистов, несмотря на то, что партийные структуры достаточно активно влияли на ход выполнения заданий, обозначенных различными планами.

В рассматриваемый период система стимулирования работников входила составной частью в идеологическую, политико-воспитательную работу. В партийных структурах этими вопросами занимался в основном идеологический отдел, отделы пропаганды и агитации. Однако все остальные отделы, в том числе и отраслевые,

активно развивали это направление, поскольку в основе советской модели организации труда, направленной на достижение макроцелей, была положена система стимулирования, построенная на идеологических принципах.

Основной задачей партийных органов было ориентировать систему стимулирования на развитие трудовой и политической активности работников, на успешное выполнение заданий пятилеток, «укрепление дисциплины и организованности на производстве, рациональное использование и экономное расходование материальных ресурсов» [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 53. Л. 8].

Безусловно, стимулирование, с помощью которого осуществлялось воздействие на мотивирующие факторы, имело свою специфику, отражающую особенности эпохи. До 1955 г. политика государства была направлена на развитие таких мотивов, как «патриотизм», «преданность делу и стране». В 1956–1989 гг., продолжая уделять основное внимание общественному признанию заслуг трудящихся, все активнее практикуют сочетание моральных стимулов с материальными.

Согласно требованиям XXV съезда КПСС и Постановления ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении идеологической, политико-воспитательной работы» от 26 апреля 1979 г. в части дифференцированного подхода к работе с различными категориями трудящихся, развивались разнообразные формы стимулирования. При этом моральному стимулированию придавалось не меньшее значение, чем материальному, поскольку делалась ставка на такие его формы, как общественное признание заслуг кадровых рабочих и колхозников.

Основными традиционными формами морального стимулирования выступали Доска почета, награждение почетными грамотами, ценными подарками, вымпелами, занесение в Книгу почета «Ветеран трудовой славы». Передовым работникам предоставлялось право идти в первых шеренгах колонн на демонстрациях, их фотографии вывешивались у Памятного Знамени ЦК КПСС, Совета Министров СССР ВЦСПС и ЦК КПСС, знамени предприятия с победителями соревнования [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 53. Л. 20].

Использовались и такие формы поощрения, как торжественное поздравление непосредственно на рабочем месте, направление благодарственных писем семьям кадровых работников, выпуск газеты «Молния», публикации о трудовых подвигах и успешной производственной деятельности в стенной печати предприятий, в городских, районных многотиражных газетах и передачи по местному радиовещанию. Также имело место торжественное чествование кадровых рабочих и ветеранов трудовой славы на вечерах трудовой славы, вечерах-портретах, слетах передовиков социалистического соревнования.

Формами морального стимулирования были призы имени знаменитых людей предприятия, занесение на специально созданные стенды «Ветеран предприятия», «Заслуженный работник», галереи славы в музеях и дворцах культуры, награждение знаками «Ветеран завода», памятными лентами, мемориальные доски, установленные на домах, где жили кадровые работники.

Помимо этого на самих предприятиях издавались приказы руководителей, посвященные десяти-, двадцати- и тридцатилетию производственной деятельности, дню рождения работника, «Визиты почета», в которых принимали участие руководитель предприятия, секретарь партийного комитета и председатель комитета профсоюза. Такая форма проявления особого внимания к кадровым рабочим поднимала их авторитет и способствовала росту их престижа в коллективе и по месту жительства [Там же. Л. 21].

Так, на Таганрогском металлургическом заводе в связи с юбилеями трудовой деятельности были изданы приказы о 150 кадровых рабочих, в которых отмечены их

заслуги перед предприятием. Приказы обсуждались на собраниях в цехах, что придавало им воспитательный эффект [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 53. Л. 21]. Также практиковались такие формы морального стимулирования, как присуждение званий лауреатов заводских премий и, конечно, представление к награждению правительственными наградами.

Одним из примеров активного использования морального стимулирования в сочетании с материальным может служить поощрение кадровых работников в производственном объединении «Красный котельщик», где было учреждено звание лауреата премии Ленинского дня. Важным условием для присуждения звания являлся непрерывный стаж работы в объединении не менее 10 лет. Кандидаты на присвоение званий лауреата выдвигались общими собраниями в цехах и отделах и утверждались дирекцией, партийным комитетом, комитетами профсоюза, комсомола. Звание лауреатов присуждалось ежегодно ко дню рождения В.И. Ленина с вручением диплома, алой ленты и денежной премии. Портреты лауреатов помещались на специальный стенд. Всего за 6 лет (1974–1980 гг.) таких званий удостоились 60 кадровых работников объединения, и среди них котельщик В.Г. Скалиух, слесарь И.П. Токарь, руководитель группы конструкторов Г.П. Лукьянов и другие производственники [Там же. Л. 21].

На Ростовском культиваторном объединении было учреждено звание лауреат премии имени Октября, которого удостоивались лучшие работники предприятия к годовщине Великой Октябрьской социалистической революции [Там же].

Таким образом, можно отметить, что методы и разнообразные формы морального стимулирования, зачастую сочетающиеся с материальным, активно использовались в работе различных объединений и производств. При этом название и процесс вручения данных стимулов отвечали духу времени, контролировались партийными структурами, о чем свидетельствуют документы партийных архивов.

Более того, процесс присуждения званий, направление благодарственных писем и поздравлений обкома партии коллективам и отдельным лицам, утверждение положений о почетных книгах области (например, «Летопись трудовой вахты девятой пятилетки», «Книга трудовой славы», областной Доске почета и т.д.) имели свой порядок рассмотрения и документирования в обкомах партии.

Так, порядок направления благодарственных писем и поздравлений обкома партии коллективам и отдельным лицам предписывал, в каких случаях направлять благодарственные письма и поздравления и описывал порядок подготовки и согласования текстов поздравлений: «Подготовка текстов поздравлений и благодарственных писем возлагается на соответствующие отраслевые отделы обкома КПСС, которым поручено своевременно подготавливать и представлять на согласование и подпись поздравления и благодарственные письма с соблюдением следующего порядка...» [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 122. Л. 68]. В данный порядок входили обязательные условия:

1. Текст благодарственного письма рассматривался и утверждался секретариатом обкома КПСС, текст поздравления визировался курирующим секретарем обкома КПСС.

2. Обращение осуществлялось только от имени обкома КПСС и подписывалось первым секретарем обкома партии.

3. Поздравления и благодарственные письма печатались на специальной бумаге стандартных размеров печатно-наборным шрифтом на красной ленте и на специальных бланках «Поздравление» или «Благодарность» отпечатанных в специальном цехе типографии «Молот» в красном цвете.

4. Вручение поздравлений коллективам осуществлялось руководством обкома либо по его поручению ответственными работниками обкома партии, руководителями областных ведомств, секретарями ЦК, РК КПСС.

5. Копии подписанных благодарственных писем или поздравлений передавались в отдел, готовящий этот документ, помещались в накопительную папку, а затем сдавались в архив. Почетные грамоты обкома КПСС заполнялись только по утвержденному образцу, тиражирование от имени обкома КПСС не допускалось [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 122. Л. 69].

Присвоение почетных званий РСФСР документировались следующим образом:

1. Отделы обкома вносили на рассмотрение бюро обкома КПСС документы:
  - проект постановления бюро обкома КПСС и облисполкома;
  - записку (на втором экземпляре которой делалась запись, с каким министерством согласован вопрос о присвоении звания);
  - биографическую справку-объективку;
  - постановление бюро ГК, РК КПСС и горрайисполкома (с делом).
2. В Президиум Верховного Совета РСФСР соответствующим отделом обкома КПСС направлялись:
  - записка;
  - биографическая справка-объективка.

Постановление обкома КПСС и исполкома областного Совета народных депутатов вместе с делом направлялось облисполкомом в соответствующее министерство.

В деле на представление к присвоению почетных званий СССР и РСФСР (заслуженного деятеля науки и техники, заслуженного деятеля науки, народного артиста, народного художника и т.д.) должны были присутствовать следующие документы: анкета, автобиография, характеристика, постановление президиума отраслевого обкома профсоюза [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 122. Л. 66].

Для представления к награждению почетными грамотами Президиума Верховного Совета РСФСР (предприятий, организаций и учреждений, колхозов и совхозов, секретарей обкомов, первых секретарей горкомов партии областных центров, председателей и первых заместителей председателя облисполкома, руководителей ведомств, общественных организаций РСФСР) отделами обкома вносились на рассмотрение следующие документы:

- проект постановления бюро обкома КПСС;
- записка обкома КПСС (на втором экземпляре которой указывалось, с каким отделом ЦК КПСС и министерством согласован вопрос о награждении);
- биографическая справка-объективка (с указанием числа, месяца, года рождения);
- постановление бюро ГК, РК КПСС (с делом).

В ЦК КПСС направлялись:

- постановление бюро обкома КПСС;
- записка обкома КПСС;
- биографическая справка-объективка (на руководителей партийных, советских, хозяйственных органов и общественных организаций) [Там же. Л. 66–67].

При награждении почётными грамотами Президиума Верховного Совета РСФСР отделы обкома вносили на рассмотрение бюро обкома КПСС следующие материалы:

- проект постановления бюро обкома КПСС и облисполкома;

- записку обкома КПСС с согласованием министерства о награждении;
- постановление бюро ГК, РК КПСС и горрайисполкома (с делом).

В Президиум Верховного Совета РСФСР направлялись:

- записка за подписью секретаря обкома КПСС с просьбой о представлении к награждению почётной грамотой Президиума Верховного Совета РСФСР;
- характеристика [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 122. Л. 67].

Представление к награждениям орденами и медалями и почетным званиям СССР и РСФСР имели свою процедуру документирования, которая описана в приложении 1, к пункту 7, параграфа 3 протокола № 35 от 24.12.1981 года Ростовского обкома КПСС [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 122. Л. 63], остановимся лишь на освобожденных работниках партийных структур.

При представлении к награждению руководителей, освобожденных секретарей парткомов, профсоюзных и комсомольских работников предприятий, организаций, входящих в номенклатуру горкомов, райкомов партии оформлялись наградные листы за подписью секретаря ГК, РК КПСС и председателя горрайисполкома и согласовывались с секретарем обкома КПСС, председателем облисполкома (заверялись печатью горрайкома, горрайисполкома).

При представлении к награждению руководителей партийных, советских, профсоюзных и комсомольских работников, входящих в номенклатуру обкома партии, наградные листы подписывались секретарем обкома КПСС и председателем облисполкома, также в обязательном порядке заверялись печатью обкома КПСС и облисполкома [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 122. Л. 65].

Для награждения почетными грамотами обкома КПСС отделам обкома необходимо было представить на рассмотрение бюро следующие документы:

- проект постановления;
- постановление бюро ГК, РК КПСС;
- биографическую справку-объективку;
- характеристику на представляемого к награждению [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 122. Л. 67].

Таким образом, процесс документирования награждений и представление к различным званиям имел довольно сложную и трудоемкую процедуру сбора различных документов с рассмотрением и согласованием их на различных уровнях власти. При этом партийные структуры осуществляли контроль применения различных форм морального стимулирования, как в сельскохозяйственном, промышленном производстве, других сферах деятельности, так непосредственно и в среде освобожденных партийных работников.

Еще одним из символов советской эпохи являлись социалистические соревнования, в которые активно вовлекались трудовые коллективы и отдельные работники. Под девизом «Пятилетке – ударный труд» «усилия соревнующихся коллективов направлены на дальнейшее повышение эффективности производства на основе ускорения темпов роста производительности труда, внедрения новой техники, улучшения качества и усиления режима экономии во всех отраслях народного хозяйства» [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 122. Л. 133].

Состязательность в труде опиралась на взаимопомощь, сотрудничество (умение работать в команде), поддержку коллектива. Большое значение приобретала сила примера, распространение и обучение передовому опыту.

При организации соревнования уделялось внимание систематической проверке хода выполнения обязательств и показу результатов. Этот процесс активно контролировали и поддерживали партийные структуры области, участвовавшие в

организации и оформлении условий социалистических соревнований, с помощью постановлений утверждавших эти условия. Промежуточный интервал устанавливался от месяца до квартала. Отличившиеся коллективы заносились на Доски соревнования, цеховые и общезаводские Доски почета, Книгу почета предприятия. Так, в условиях социалистического соревнования коллективов предприятий промышленности, строительства, транспорта, связи и сферы обслуживания области на 1972 год за повышение эффективности промышленного производства и культуру обслуживания населения, утвержденные постановлением Ростовского обкома КПСС, исполкома совета депутатов трудящихся и президиума Облсовета № 26 от 8 февраля 1971 г. отмечалось: «Подведение итогов социалистического соревнования производится на совместном заседании бюро обкома КПСС, исполкома областного Совета депутатов трудящихся и президиума облсовпрофа не позднее 20 числа следующего за отчетным периодом месяца» [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 122. Л. 138]. Строители области выполнили план трех месяцев по вводу основных фондов на 115%, в том числе объектов производственного назначения на 120%. Перевыполнены задания по товарной строительной продукции, объему подрядных работ собственными силами [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 49. Л. 42].

При подведении итогов уделялось внимание критике, имевшей целью улучшение работы отдельных предприятий или направлений: «Обратить серьезное внимание Батайского горкома партии и горисполкома на недопустимое положение, создавшееся с вводом основных фондов и жилья. Обязать горком КПСС и горисполком принять действенные меры по улучшению организации труда и социалистического соревнования в строительных организациях, развитию движения за своевременный ввод всех объектов» [Там же. Л. 48].

Подведение окончательных итогов сопровождалось вручением знамени, как символа трудовой доблести, передовым коллективам: «производственным коллективам, которым по итогам соревнования за досрочное выполнение планов пятилетки переходящее Красное Знамя присуждалось поквартально наибольшее количество раз, а также добившимся выполнения плановых заданий и социалистических обязательств по всем технико-экономическим и социальным показателям. Знамя, как символ трудовой доблести, передается этому коллективу на вечное хранение» [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 122. Л. 138].

Таким образом, партийные структуры очень активно использовали различные методы и формы морального стимулирования в сочетании с материальными, достигая более заметного эффекта. Так, «Записка о практике применения морального и материального стимулирования кадровых работников и передовых коллективов области» подчеркивает, что применяемые на предприятиях и в хозяйствах формы и методы поощрения кадровых рабочих и ветеранов производства сочетают разнообразные духовные интересы работников с более полным удовлетворением материальных потребностей. Действуя в едином ключе, эти два вида стимула позволяют наиболее полно соединить моральные и материальные рычаги воспитания. Опыт предприятий свидетельствует о том, что при правильной организации поощрения кадровых работников в единстве видов стимулов возрастает нравственный потенциал трудящихся, повышается их роль в политико-воспитательной работе среди коллектива, сплоченность и организованность [ЦДНИРО. Ф. 9. Ед. хр. 53. Л. 22].

Данные мероприятия, имея государственную направленность, с одной стороны, действительно сплачивали работников в единый трудовой коллектив, развивали дружеские и товарищеские отношения между коллегами по работе. С другой стороны, партийные структуры, управляя процессом воспитания трудящихся, имели возможность не только влиять на происходящие события, но и стимулировать кадры к

эффективному выполнению производственных задач, которые ставились съездами ЦК КПСС. При этом процедуры морального стимулирования имели достаточно трудоемкий процесс документирования, что, в свою очередь, также являлось многоступенчатым средством контроля применения на практике различных форм поощрения. Также следует отметить, что если до 1990 г. энтузиазм являлся определяющим фактором для формирования мнения о необходимости развивать страну и производить для народного хозяйства нужный товар, то в 1990-е гг. на первый план вышли материальные потребности и необходимость применения в основном материальных методов мотивации.

### ***Библиографический список***

*Центр документации новейшей истории Ростовской области (ЦДНИРО) Ф.9, Оп. 73, Д. 53.*

*ЦДНИРО Ф.9, Оп. 50, Д. 122.*

*ЦДНИРО Ф.9, Оп. 77, Д. 49.*