

Богом данной премудрости (о восприятии сов-ременниками царевны Софьи) // Наука и религия. – 1993. – № 8. – с. 24-36. 5. Буровский А. М. Петр Первый – проклятый император. – М., 2008. 6. Буровский А. М. Несостоявшаяся империя: [ист. исследование] / А. М. Буровский. – Красноярск, 2001. 7. Бушков А. Россия, которой не было. – М., 2005. 8. Валишевский К. Петр Великий. – М., 1908. 9. Васильева Л. Царевна Софья // Наука и религия. – 2000. – № 9. – с. 12-18. 10. Дирин П. Потешные полки Петра Великого. "Русский архив" за 1882 год, кн. 3., вып. 5. // <http://history.scp.ru/petr/dirin01.htm>. 11. Забелин И. Е. Домашний быт русских цариц в XVI и XVII столетиях. – М., 2008. 12. Заичкин И. А., Почкаев И. Н. Русская история. – М., 1992. 13. Кармазин Н. М. Избранные сочинения в 2 томах. – Москва-Ленинград, 1964. – Т. 2. 14. Ключевский В. О. Курс русской истории. // Ключевский В. О. Сочинения. – М., 1987. – Т.4. 15. Ключевский В. О. Сочинения в восьми томах. Том VIII. Исследования, рецензии, речи (1890-1905). – М., 1959. 16. Комиссаренко С. С. Культурные традиции русского общества. – СПб., 2003. 17. Коняев Н. М. Подлинная история дома Романовых. – М., 2007. 18. Костомаров Н. История России в жизнеописаниях ее главнейших

деятелей. – М., 2005. 19. Молева Н. Царь-девица // Знание – сила. – 1971. – № 1. – с. 6-12. 20. Мордовцев Д. Л. Русские женщины нового времени. Женщины I половины XVIII века. – СПб., 1902. 21. Мухин О. Н. Петр I: личность и эпоха в поисках идентичности (перспективы изучения). Методологический синтез: прошлое, настоящее, возможные перспективы. – М., 2005. 22. Павленко Н. И. Петр Первый. – М., 1975. 23. Платонов С. Ф. Полный курс лекций по русской истории. – Ростов-на-Дону, 1997. 24. Пушкирева Н. Л. Знаменитые россиянки. – М., 1991 // <http://pushkareva.narod.ru/zrl/>. 25. Россия при царевне Софье и Петре // Записки русских людей. – М., 1990. 26. Семенова Т. Г., Карамова О. Г. Русские великие княгини, царевны и царицы. Очерки. Женщины, деньги, реформы и власть. – М. 2005, http://www.mirkin.ru/_docs/semenkova_book_ch11.pdf. 27. Соловьев С. История России с древнейших времен. Кн. XIV. – М., 1963. 28. Соловьев С. Петровские чтения. Чтение четвертое // <http://www.tuad.nsk.ru/~history/Author/Russ/S/Solovjew/petr/ch04.html>. 29. Устрялов Н. История царствования Петра Великого. – СПб., 1858. – Т. 2. 30. Шебальский П. К. Правление царевны Софьи. – М., 1856.

Надійшла до редколегії 16.04.09

К. Ніколасць, докторант

КАДРОВА ПОЛІТИКА В УРСР У ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ 1960-Х – НА ПОЧАТКУ 1980-Х РОКІВ: ІСТОРІОГРАФІЯ

У статті проаналізовано наукові праці, присвячені вивченню кадрової політики КПРС в УРСР у другій половині 1960-х – на початку 1980-х років як одного з напрямів суспільно-політичної діяльності.

In the given article the author analyses scientific research about politic of preparing professionals of industry and agricultural of Communist party in Ukraine as one of others directions of social politic.

Уніфікація суспільно-політичних процесів на теренах СРСР здійснювалася в тому числі й за допомогою цілеспрямованої кадрової політики, яка передбачала розстановку представників правлячої партії на всіх ключових посадах у апараті управління, на промислових підприємствах та у сільському господарстві. Процес підготовки кваліфікованих кадрів висвітлювався у радянській історіографії відповідно до специфіки історіографічної ситуації. У історіографічному плані ця проблематика у роки незалежної України практично не розглядалася. За часів існування СРСР історіографічний аналіз праць, присвячених різним питанням підготовки кадрів для народного господарства, був здійснений А.В.Санцевичем [18], який справедливо називав партійні органи у якості організатора підготовки кваліфікованих працівників. У його роботі дано оцінку науковим дослідженням, автори яких вивчали підготовку працівників так званих масових професій. Аналіз робіт, в яких досліджувалася підготовка працівників розумової праці, в тому числі й для виконання керівних функцій у складі партійних чи радянських органів, певною мірою залишилося поза увагою автора. Крім того, останнім часом з'явилася багато наукових праць, в яких кадрова політика партії оцінюється з нових позицій, і які залишилися поза сучасним історіографічним аналізом. Тут мова також йде про дослідження національних особливостей підготовки працівників в роки існування СРСР. Тому визначення стану дослідження кадрової політики в УРСР РСР залишається важливим завданням вітчизняної історіографічної науки.

Для історичних досліджень, присвячених висвітленню процесу підготовки фахівців на початку правління Л.Брежнєва, загалом характерним було позитивне сприйняття розширення кількості підготовлених працівників із визнанням доцільності та можливості швидкої перекваліфікації. В історичних дослідженнях 1970-х років більше уваги приділяли питанням забезпечення якості підготовки, означенню критеріїв визначення її рівня, доцільності розширення кількості кваліфікованих робітників певних професій. Така ситуація була зумовлена вимогами науково-технічного прогресу, коли важливим було не тільки забезпечити кількісні показники підготовки спеціалістів, а й забезпечити їх рівнем знань, що дозволяв творчо підходити до організації виробничого процесу.

У зв'язку із поглибленням науково-технічного прогресу до праць вітчизняних дослідників увійшла ще одна проблема, пов'язана із визначенням доцільності підготовки кадрів безпосередньо на виробництві, а також підвищення рівня кваліфікації так званих "практиків", тобто робітників, які успішно працювали, але не мали вищої освіти. Розбіжності у оцінках такого явища стосувалися в основному визначення співвідношення теоретичної і практичної підготовки. У цьому зв'язку історики також полемізували стосовно ролі комуністів у налагодженні виробництва. Якщо за часів Сталіна їх участь у керівництві виробництвом вимагала у першу чергу видатних організаторських здібностей, то у період Хрущова керівники повинні були мати й більш високий рівень економічних знань.

Прихід до влади М.Хрущова був, частково, результатом піднесення української партійної номенклатури за рахунок певного послаблення російської. Така тенденція може бути пояснена тим, що росіяни увійшли до сталінського оточення і опинилися під ударом деєталінізації і деєнтралізації. Фактично в період 1965-1985 рр. було здійснено процес консолідації вищої партійної еліти із розмежуванням сфер впливу та повноважень вищого та регіонального партійного керівництва. Саме прагнення М.Хрущова примусити існувати вищу партійну еліту у стані постійної ротації можна назвати причиною відносно злагодженого виступу проти нього вищих партійних керівників [21, 283].

Багато уваги у історико-партійних дослідженнях представників радянської історіографії приділялося діяльності партійних організацій по добору, розстановці і вихованню партійних і радянських кадрів. Це питання розглядалося як один із основних напрямів внутрішньої політики держави. Фактично кадрова робота по розміщенню на відповідальних посадах керівників-комуністів забезпечувала можливість існування однопартійної системи в рамках існування тоталітарного режиму. Політичне значення такої роботи полягало у забезпеченні безумовного виконання рішень вищих партійних органів керівними працівниками на місцях.

О.М.Закусило вивчав досвід роботи Чернівецької обласної партійної організації по добору, розстановці і вихованню партійних і радянських кадрів у 1971–1975 роках, відзначаючи якісне покращення кадрового

складу за рахунок збільшення рівня освіти та прискіпливого вивчення особистих та ділових якостей осіб, які займали керівні посади. Автор виділив основні методи вивчення кадрів: уважне ознайомлення з документами, що характеризували працівника; особиста розмова з рекомендованим; відгуки людей, які знали цю людину по сумісній роботі; перевірка на конкретних дорученнях; думка партійної організації, колективу. Причому застосування різних методів ставало можливим в умовах формування певного резерву кадрів, що дозволяло більш детально ознайомитися із різними якостями кандидатів на керівні посади [7, 53-60].

Підвищення вимог до політичних якостей керівних кадрів у якості запоруки їхньої здатності виконувати свої обов'язки розглядав О.А.Спірін, який вказував також на необхідність для керівників розвивати соціалістичну заповзятливість, підвищувати діловитість та відповідальність і рішуче боротися із недоліками [24, 27-34]. У іншій своїй праці О.А.Спірін окремо зупинився на визначенні критеріїв політичної зрілості керівних кадрів, головним з яких називав високу "комуністичну переконаність" та вміння вирішувати питання виходячи із загальнодержавних, інтернаціональних інтересів. Причому, на думку вченого, формування високих морально-політичних та ділових якостей відбувалося під впливом всієї соціалістичної дійсності, в результаті цілеспрямованої теоретичної, пропагандистської та виховної діяльності партії [23, 95-105].

Вдосконалення марксистсько-ленінської освіти керівних кадрів у період між XXIV і XXV з'їздами КПРС досліджували М.І.Бабін, А.П.Стьопін, А.В.Ткачук, М.М.Карабанов, які наголошували на необхідності підвищувати її рівень за рахунок посилення економічної освіти з метою покращення рівня підготовки керівників до ефективної економічної діяльності на благо побудови комуністичного суспільства. Причому, на думку авторів зміна системи політосвіти після відставки М.С.Хрущова суттєво посприяла якісному її вдосконаленню і одержала визнання та схвалення комуністів і безпартійних [1, 58-65; 25, 65-73].

Роль економічної освіти у підвищенні рівня загальноосвітньої та професійної підготовки трудящих досліджувала З.І.Ямкова, наголошуючи, що у роки дев'ятої п'ятирічки після відповідних рішень XXIV з'їзду партії економічне навчання почало здійснюватися більш диференційовано, з урахуванням специфіки підприємств, галузей народного господарства, професійної і службової діяльності працівників. У роботі відзначалося, що система економічної освіти вносила вагомий внесок у поширення передового досвіду, сприяла зростанню продуктивності праці [30, 81-90].

Значення шкіл комуністичної праці та народних університетів для подальшого збільшення загальноосвітнього рівня працівників різних галузей народного господарства висвітлювали М.М.Качківський та Г.Г.Шавлович, вказуючи на зростання врахування інтересів трудящих у спрямуванні навчання, їх освітнього та професійного рівня. Вчені неправомірно вважали, що за допомогою такої організації навчання працівники будуть здатними отримати глибокі знання та високий рівень професійної майстерності та будуть здатними до швидкого впровадження у промислове виробництво досягнень науково-технічного прогресу [8, 90-98].

Певну увагу представників радянської історіографії привертала проблеми підготовки кваліфікованих кадрів інтелігенції, яка мала забезпечувати панування у суспільстві вигідних для влади політичних настроїв.

С.Голіков та О.Сурін звернули увагу на проблеми підготовки резерву ідеологічних кадрів. Вчені відзнача-

ли важливість об'єднання трудящих радянської країни за підтримки прагнення представників різних націй, що проживали в УРСР, засвоїти культурні надбання українського народу. Науковці зробили висновок, що підвищення можливостей державних та суспільних організацій у створенні кадрового потенціалу знаходилося у прямій залежності від зростання їх ролі у житті розвинутого соціалістичного суспільства, посилення керівництва ними з боку КПРС. Досвід роботи партійних організацій республіки по реалізації можливостей масових організацій трудящих у поповненні резерву кадрів показав, що найбільшого успіху досягають там, де виявляється повсякденна увага та турбота про покращення якісного складу виборних органів, на практичних справах перевіряються політичні та ділові якості кандидатів на висунення [4, 61-68].

А.Г.Слюсаренко та В.І.Мірошніченко констатували вирішення в роки дев'ятої п'ятирічки питання забезпечення всіх ланок системи політичної та економічної освіти кваліфікованими пропагандистськими кадрами [20, 121-126].

В умовах поширення науково-технічного прогресу великого значення надавалося підготовці кадрів вчителів, що вважалося запорукою подальшого забезпечення народного господарства кваліфікованими спеціалістами. У роботах. Кількісні показники підготовки вчителів у роки восьмої п'ятирічки проаналізовано у роботах В.Кульпінського, І.Міцкана, Б.Кучменко, які відзначали важливість забезпечення постійного ідейного впливу на майбутніх вчителів, які мали в майбутньому орієнтувати молодь на свідомий вибір професії у сфері матеріального виробництва [12, 31-38; 13, 38-44].

Кадрова політика партії представлена на сторінках наукових видань, автори яких визначали вплив науково-технічної революції на процес підготовки кваліфікованих працівників. В.П.Мороховський пов'язував вплив НТР із необхідністю розширення мережі закладів по підготовці робітників широкого профілю, а оволодіння суміжними спеціальностями називав засобом підвищення освітнього та культурно-технічного рівня робітничих кадрів [16, 76-81]. Роль комсомольських організацій у підвищенні виробничої кваліфікації молоді досліджував П.П.Красиловець, який високо оцінював роль у цій справі виробничого навчання та навчальних комбінатів. Автор неправомірно розглядав процес підвищення виробничої кваліфікації молоді у якості масового руху за оволодіння професійними знаннями [3, 129-133]. Підвищення загальноосвітнього рівня робітничої молоді у 1966-1970 роках досліджував Л.А.Черченко, який звернув увагу на роботу вечірніх шкіл, високо оцінюючи їх роль у переході робітників на загальну середню освіту [29, 113-118].

Діяльність партійних організацій України по добору і розстановці кадрів у промисловості впродовж 1966-1975 рр. вивчав П.А.Рудик, який наголошував, що закріпленню робітників на виробництві сприяло підвищення його культури із комплексним вирішенням цього питання через технічне переозброєння підприємств, введення механізації та автоматизації виробничих процесів, проведення різноманітних оглядів, конкурсів робітників провідних професій, широким використанням різних форм морального та матеріального заохочення переможців соціалістичного змагання [17, 45-52].

Підготовку працівників для важкої промисловості України у 1959-1970 рр. вивчав П.С.Федорчак, відзначаючи важливість поступового переходу від практики масового виробничого навчання до ґрунтовного оволодіння кількома суміжними робітничими спеціальностями, базою для чого ставало сумлінне навчання у спеціалізованих освітніх закладах [26, 21-29; 27, 55-61].

В.В.Гребенюк розглядав кадрову роботу Харківської та Донецької обласних партійних організацій на підприємствах важкої промисловості, відзначаючи негативні риси у цій справі, а саме: велику кількість практиків на керівних посадах, відсутність у ряду секретарів парторганізацій середньої освіти, високий рівень плинності кадрів, недостатню роботу з молодими кадрами, відсутність резерву для оновлення керівників. Засобом покращення ситуації вчений розглядав поліпшення роботи із молодими спеціалістами із висуненням їх на керівні посади [6, 85-88].

У період перебудови акценти у наукових працях, присвячених різним питанням підготовки кваліфікованих працівників для роботи у промисловості, було певною мірою зміщено. На перше місце висувалося дослідження змін у системі управління, започаткованих новим партійним керівництвом та пошук відповідних таким крокам "передумов" у минулому. У роботі Г.М.Кривошеї та Є.П.Ляшенка вивчалися питання партійного керівництва діяльністю інженерно-технічних працівників з покращення керівництва промисловим виробництвом, де автори цілком справедливо наголошували на необхідності залучення оргтехніки та автоматичних систем контролю у цей процес [10, 41-46].

Окремо слід виділити праці, автори яких оцінювали кадрову політику партії у сільській місцевості. Вітаючи скорочення на керівних посадах у колгоспах і радгоспах працівників із середньою спеціальною освітою, Є.О.Бондарев відзначав, що міжгосподарська та внутрішньогосподарська спеціалізація, поєднання в одній особі функцій спеціаліста і керівника сільськогосподарського виробництва на основі створення єдиної технологічної системи виробництва були об'єктивними умовами його дальшого розвитку [3, 102-105].

Аналіз покращення ситуації у сільськогосподарському виробництві із його забезпеченням керівними кадрами містився у роботі Д.І.Бабича, який вивчив забезпечення керівниками колгоспів у роки семирічки, порівнявши його із відповідним процесом на початку правління Л.Брежнєва. Визначаючи політичну освіту у якості основного критерію професійної придатності керівництва, автор у той же час відзначав як позитивний показник підвищення рівня кваліфікації керівних працівників загальне збільшення їх рівня освіти, що стало можливим за рахунок великої державної кампанії по підготовці кваліфікованих працівників для сільського господарства [2, 82-85].

Дослідження Б.Д.Гончарука повністю присвячувалося діяльності радгоспів-технікумів, яким автор надавав великого значення у підготовці "ідейно озброєних" кваліфікованих працівників сільськогосподарського виробництва. Важливим наслідком роботи означених організацій автор називав об'єднання громадських організацій технікумів і радгоспів та створення великих партійних, комсомольських та профспілкових організацій, які позитивно впливали на постановку навчальної, політико-масової, виховної роботи та виробничої діяльності [5, 61-66]. У роботі П.Сороки досліджувалося партійне керівництво зміцненням сільського господарства кваліфікованими кадрами впродовж 1966-1977 рр., де автор проаналізував існуючі форми підвищення кваліфікації сільськогосподарських працівників, зазначаючи, що в умовах розгортання науково-технічної революції суттєво зросли вимоги до керівних кадрів сільськогосподарських підприємств [22, 79-88]. Марксистсько-ленінське виховання кадрів сільгоспвиробників вивчали В.Хоменко та В.Цілуйко, які наголошували, що важливою рисою цього процесу у 1970-х роках стало "озброєння" працівників глибокими знаннями економічної політики партії, проблем ефективності виробництва, зако-

номірностей науково-технічної революції, перспектив комуністичного будівництва" [28, 126-132].

Підготовку кадрів сільських механізаторів у роки восьмої п'ятирічки проаналізував М.І.Кульбака, який у якості позитивного моменту підготовки спеціалістів розглядав поєднання масово-політичної роботи із зростаючим бажанням сільського населення одержати спеціальність, ставлячи прагнення до освіти у пряму залежність від отримання поруч із професійними знаннями радянського "комплекту" ідеологічних норм та орієнтацій [11, 85-91].

Після початку "перебудови" у 1985 році відповідно до настанов вищого партійного керівництва у радянській історіографії з'явилися праці, в яких пропонувалися "нові" підходи до оцінки кадрової політики партії та аналіз вимог до кваліфікованих спеціалістів. На перший план було висунуто необхідність оновлення кадрів, і у першу чергу це стосувалося працівників партійного апарату. Стали розглядатися різні аспекти роботи з молодими працівниками по залученню їх до комуністичного будівництва із аналізом партійної політики по висуненню молодих людей на керівні посади у різні періоди радянської історії. Варто відзначити, що у працях представників радянської історіографії у цей період з'явилось значно більше критичних зауважень на адресу партійної роботи з підбору та розміщення кадрів. Ці критичні зауваження стали відголоском загального по країні спрямування роботи науковців гуманітарних спеціальностей на виявлення різного роду недоліків у багатьох сферах життєдіяльності радянського суспільства.

У роки перебудови у працях українських радянських вчених знову почали лунати заклики щодо повернення до ленінських принципів кадрової політики. За основу для спрямування наукових досліджень бралися рішення XVII з'їзду КПРС. Зосередження уваги на підготовці кадрів диктувалося вимогами науково-технічного прогресу та прагненням підвищити соціально-економічний розвиток країни. У наукових дослідженнях з'явилися тези про недостатність просто високого рівня виконавчої дисципліни для керівних працівників, про необхідність підвищення ініціативності із прагненням брати на себе відповідальність за впровадження нового, прогресивного у роботу. "Перебудова" у розумінні роботи з кадрами мислилася як засіб руйнування психологічних стереотипів минулого щодо виконання своїх службових обов'язків та спосіб поширення критичних настроїв у суспільстві з метою підготовки керівників нового типу, які мали здібності до ефективного керівництва в умовах певного повернення до ринкових принципів діяльності економіки із поширенням госпрозрахунку. Стали висуватися ідеї щодо заміни керівників похилого віку новими працівниками, здатними до сприйняття нового курсу керівництва КПРС. У роботі М.М.Матвійчука та О.А.Спіріна висловлювалася думка про необхідність поширення вираженого підходу до масовості заміни одних працівників на інших. Вони вказували, що з одного боку не варто дозволяти кадрам "застоюватися" із запровадженням переміщення не тільки по вертикалі, а й по горизонталі, а з іншого – закликали відмовитися від занадто часті заміни керівників, оскільки це породжувало невпевненість у майбутньому у представників керівного складу різних ланок [14, 3-15].

Пострадянські науковці, як правило, висловлюють критичні зауваження на адресу кадрової політики КПРС, розглядаючи її у якості засобу збереження партійного диктату та зміцнення тоталітарного політичного режиму. Основні напрямки кадрової роботи у часи правління Л.Брежнєва висвітлено у роботі С.Семанова, який зупинився на оцінці возвеличення радянських керівників відповідно до їх особистих заслуг перед тим чи

іншим партійним лідером. Окремо автор розглянув питання про можливість передачі Л.Брежнєвим своєї влади українському політику В.Щербицькому та оцінці перспектив такої зміни вищого радянського керівництва, а також висловився на рахунок загальної системи підготовки керівних кадрів у радянській системі, порівнюючи принципи висунення осіб на керівну роботу у роки М.Хрущова та Л.Брежнєва. Загальний висновок дослідника зводився до того, що М.Хрущов здійснював кадрові переміщення виключно керуючись власними симпатіями-антипатіями, а Л.Брежнєв на початку свого правління надавав певного значення діловим якостям людей. Оцінюючи кадрові переміщення М.Хрущова, як "істеричні" дії, С.Семанов наголошував, що вони загрожували загрозі радянській державі, а Л.Брежнєв спробував не висуваючи нових ідей продовжити все краще, що залишалося від попереднього радянського лідера [19, 264, 266].

Кадрова політика Л.Брежнєва поміж потрапила у поле зору Л.Млечіна, який, порівнюючи М.Хрущова та Л.Брежнєва у цьому питанні, відзначав, що М.Хрущов вважав за необхідне постійно переставляти людей з місця на місце, часто створюючи тим самим хаос на окремих ділянках роботи, а Л.Брежнєв, навпаки, навіть тих працівників, яких у інтересах справи потрібно було звільнити, залишав на своїх посадах. У дослідженні проаналізовано кадрові переміщення у різні часи правління Л.Брежнєва. окремо автор зупинився на протистоянні "московської" та "української" груп у вищому партійному керівництві, вивчивши наслідки цієї боротьби. У роботі фактично прослідковується так званий реванш номенклатури в роки брежнєвщини та окреслено принципи, за якими відбувалися призначення радянської керівної еліти на певні посади в державі [15, 113-141].

Загалом оцінюючи роль комуністів на виробництві радянські вчені розходилися практично лише в питанні щодо визначення того, що вони мали забезпечити: виконання народногосподарських планів чи контроль за діяльністю підприємств, установ та організацій, де значна частина працівників не були членами партії. Така постановка питання не дає можливості визначити, яка основна роль відводилася партією на виробництві рядовим комуністам: авангарду робітничого класу, який своїм прикладом мав підняти широкі верстви робітництва на нові трудові звершення, чи своєрідної системи контролю за більшістю робітників, що не вступили до партії. У зв'язку із цим поставало ще одне питання, на яке радянським науковцям було важко знайти відповідь: що спонукало робітників до трудових подвигів – жорсткий партійний контроль на всіх рівнях виробництва, коли у працівників фактично не було іншої альтернативи для виживання як виконання партійних рішень (часто некритичне) чи приклад комуністів, що самовідданою працею надихали інших працівників працювати дійсно по-комуністичному? Загалом радянські вчені не ставили собі за мету відповісти на питання, чому у соціалістичному суспільстві, де кожен працює на себе, а, отже, зацікавлений у результатах своєї праці, потрібно "посилювати" кадри за рахунок направлення на роботу комуністів? Відкритим залишалося і питання, чи могли б без партійного втручання та тиску широкі маси трудящих здійснити ті трудові звершення, яких вдалося досягти, чи вони стали результатом виключно партійного диктату у всіх сферах життя, а більшість пересічних громадян зовсім не поспішали будувати майбутній комуністичний лад, маючи надію на краще життя, а прагнути задовольнити свої нагальні потреби вже у сучасний момент?

Крім того, не визначеним залишалося у багатьох випадках питання: що в роботі комуністів, які займали керівні посади, було головнішим – твердість у боротьбі за

виконання планів партії чи професійна фахова підготовка, яка давала можливість краще за безпартійних вирішувати народногосподарські проблеми. Така постановка питання обґрунтована тим, що у працях більшості радянських авторів, які вивчали розстановку комуністів на виробництві, проводилася думка, що завдяки їх відданості партії та суворому контролю вдалося вирішувати складні питання по налагодженню виробництва. Причому пересічний читач наштотується на думку, що керівник-комуніст мав суттєві переваги над керівником-безпартійним, оскільки саме втручання призначених партією комуністів на керівні посади дозволило вирішити ту чи іншу проблему. Фактично, значна частина комуністів, призначених на керівні посади, виконувала роль своєрідних комісарів (принаймні до тих пір, поки вони не опанували азів виробничої практики відповідного підприємства, установи чи організації), що слідкували за професійними робітниками, примушуючи їх працювати краще, оскільки матеріальна зацікавленість у результатах їх праці була практично у сучасному розумінні відсутньою.

Отже, у питанні визначення зв'язку ефективності виробництва із підбором і розміщенням кадрів радянські науковці на перше місце ставили суб'єктивний людський фактор, притримуючись думки, що завдяки героїчним зусиллям робітників, згуртованих партією, можна виконати завдання будь-якої складності. Така постановка питання відповідала ідеологічному партійному спрямуванню, чим завданням було виховання людей в дусі колективізму. Але з іншого боку подібне ставлення до кадрів відіграло негативну роль у процесі виконання народногосподарських планів, адже виграючи тактичну операцію, радянська влада програвала стратегічну битву. Мова йде про обмеження конкуренції та особистої ініціативи робітників в умовах, коли їх особисті досягнення завдяки партійним зусиллям ставали надбанням колективу.

Тривалий час історики відстоювали думку, що серед якостей керівників найбільш важливими, після політичної благонадійності, були організаторські здібності тих, кому доручали важливі ділянки виробництва. Такий підхід до підбору і розміщення кадрів призводив до поширення так званого "адміністрування", яке засуджувалося науковцями радянського періоду, але вони не прагнули відшукати корені такої ситуації.

Вчені, що писали свої роботи у часи перебудови, акцентували свою увагу з цього приводу на боротьбі з бюрократизмом, засуджуючи надмірне розростання управлінського апарату у часи існування СРСР. Констатуючи той факт, що за допомогою чіткої вертикальної системи управління вдалося за короткий строк вирішити численні питання, пов'язані із відбудовою зруйнованого війною народного господарства, вони не аналізували ролі і значення збереження таких форм керівництва у період подальших економічних перетворень в умовах розвитку науково-технічної революції, коли бюрократична тяганина була причиною відкидання значної кількості наукових винаходів.

Багато місця у працях радянських вчених відводилося також різноманітним питанням забезпечення високого рівня партійного контролю над кадрами народного господарства. Науковці відстоювали принцип посилення рівня контролю за трудовою діяльністю працівників. Але не прагнули відповісти на питання, чому в умовах соціалістичного суспільства, де кожен, теоретично, працює сам на себе, недостатньо високого рівня соціалістичної свідомості людей, а потрібен жорсткий партійний контроль за виконанням народногосподарських планів?

З іншого боку, твердження сучасних вітчизняних вчених, у працях яких партійний контроль та дисципліна