

лишь 68,8 %<sup>1</sup>. При этом число всех крестьянских хозяйств по области сократилось с 1284,6 тыс. на май 1930 г.<sup>2</sup> до 1097,7 тыс. к августу 1931 г.<sup>3</sup>. В то же время продолжался нажим на колхозы, обернувшись большим голодом в 1932–1933 гг. и глубочайшим кризисом сельского хозяйства.

5. *Коллективизация (1933-1935)*. Глубокий кризис сельского хозяйства заставил руководство страны принять меры для его ликвидации. В январе 1933 г. принимает ряд постановлений («О политотделах МТС», берущих на себя руководство партийными кадрами в колхозах<sup>4</sup>, «Об обязательных поставках колхозников»<sup>5</sup> и др.). Принимаются меры для того, чтобы поднять уровень коллективизации, замерший или даже сократившийся к 1933 г.: так, на специальном совещании 2 июля 1934 г. обсуждался вопрос о единоличных хозяйствах, и мерах по включению их в колхоз<sup>6</sup>. Путем экономического давления<sup>7</sup> удалось поднять уровень коллективизации к июлю 1935 г. до 83,2 % крестьянских хозяйств по стране. По Свердловской области процент коллективизации составлял к 1 июля 1934 г. 69,5 %, к январю 1935 г. – 72,3 %, к 1 июля – 79,4 %, к 1 октября 1935 г. – 84,2 %, к 1 июля 1937 г. – 90%<sup>8</sup>.

Таким образом, к 1935 г. процесс массовой коллективизации, начавшийся в конце 1929 г., был, в основном, завершен. Путем огромных жертв государству удалось создать экономическую базу для индустриализации страны, превратив крестьянство, фактически, в наемных работников, а первоначально кооперативные организации колхозов в элемент государственного аппарата заготовок.

Кашина Е. Е., НТГСПА

## **ДОКУМЕНТЫ ОТДЕЛА КАДРОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КАК ИСТОЧНИКИ ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОРТРЕТА ЕГО СОТРУДНИКОВ**

Одним из учреждений детского образования, пользующихся популярностью среди учащихся г. Нижний Тагил, является Городская станции юных туристов «Полнос» (МБУ ДО ГорСЮТур). То, что на протяжении многих лет она

---

<sup>1</sup> Трагедия советской деревни. Т. 4. 1934–1936 гг. Д. 112. С. 300.

<sup>2</sup> ГАСО. Ф. Р-239. Оп. 1. Д. 536. Л. 2–5.

<sup>3</sup> Там же. Ф. Р-239. Оп. 1. Д. 797. Л. 21.

<sup>4</sup> Коллективизация сельского хозяйства... С. 432–440.

<sup>5</sup> Там же. С. 441–445.

<sup>6</sup> Трагедия советской деревни. Т. 4. Д. 60–66. Материалы совещания в ЦК ВКП(б) по вопросам коллективизации. С. 171–191.

<sup>7</sup> Зеленин И. Е. Указ. соч. С. 42; Трагедия советской деревни. Т. 4. Д. 119. С. 329.

<sup>8</sup> Власова Л. П., Ефременков Н. В. Социально–политические изменения в уральской деревне в результате коллективизации сельского хозяйства // Из истории коллективизации сельского хозяйства Урала. Сб. 3. Свердловск, 1966. С. 75.

занимает достойное место в системе детского образования города, во многом заслуга ее руководителей. Поэтому актуально изучить их профессиональный портрет. Источниковую базу для данного исследования могут составить документы, хранящиеся в архиве отдела кадров станции. Это приказы по личному составу, личные дела сотрудников, личные карточки сотрудников и пр. Среди источников наиболее многочисленны приказы по личному составу. Эти приказы фиксируют факт приема, перевода или увольнения гражданина и являются основанием для начисления ему заработной платы, т. е. документируют процесс движения кадров в организации.

Большинство приказов, хранящихся в отделе кадров ГорСЮТур, касаются конкретных лиц – это индивидуальные приказы. Например, приказ Управления образования города Нижний Тагил от 30.10.1997 «Об освобождении В. Ю. Кайгородова от занимаемой должности инструктора-методиста и назначении на должность директора ГорСЮТур». Имеются и коллективные приказы по личному составу: например, приказ Министерства просвещения РСФСР от 1.01.1984 «О переводе сотрудников городского Дома пионеров в ГорСЮТур». Этот приказ позволяет представить структуру станции на момент ее формирования.

В личных делах сотрудников содержатся следующие документы: личный листок по учету кадров и автобиография (их заполняют в момент поступления на работу). В личное дело помещаются копии документов об образовании сотрудника и другие бумаги, которые отдел кадров сочтет нужным с него запросить, например, характеристики, рекомендательные письма и т. п.

В процессе работы сотрудника в учреждении его личное дело дополняется различными документами о повышении квалификации (копиями дипломов, свидетельств, сертификатов и т.п.), приказами о наложении взысканий или о поощрениях и иными необходимыми в таких случаях документами.

Личные карточки сотрудников (форма № Т–2) заполняются на работников всех категорий, включая временных и сезонных, основных и совместителей. Личная карточка является основным документом по учету личного состава. Она ведется на протяжении всего периода трудовой деятельности работника у данного работодателя, начиная с приема на работу, и закрывается только при увольнении.

При заполнении личной карточки используются сведения из следующих документов, предъявляемых работником при приеме на работу (в соответствии со ст. 65 ТК РФ): паспорта, документа об образовании, трудовой книжки, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе, документов воинского учета (для

военнообязанных). При заполнении личной карточки также используется дополнительная информация, которую сообщает о себе работник.

За период существования ГорСЮТур должность директора занимали четыре человека: В. Ф. Бок, С. Г. Корякин, В. Ю. Кайгородов, М. С. Черных.

Наиболее полно представлены документы по работающим на станции сегодня: В. Ю. Кайгородову и М. С. Черных. В архиве отдела кадров хранятся приказы по личному составу, по которым можно четко установить приход этих людей на станцию и их должностное перемещение.

Личные дела упорядочены, включают все необходимые документы (личный листок, автобиографию, копию документа об образовании), дополнены копиями грамот и благодарственных писем Управления образования Администрации г. Нижний Тагил и Главы города последних лет. Эти дела позволяют выявить багаж знаний и опыта, с которым человек начал свою деятельность на станции, а также проследить профессиональный рост работника, его достижения и успехи. Карточки В. Ю. Кайгородова и М. С. Черных находятся в хорошем состоянии и помогают структурировать информацию.

Документы по неработающим на станции сегодня: В.Ф. Боку и С. Г. Корякину представлены фрагментарно. Личные дела этих руководителей не сохранились. Мы руководствовались приказами по личному составу, регистрирующими их назначение на должности в ГорСЮТур, а так же карточками, документирующими уровень образования, семейное положение, направления деятельности. Сохранность карточек внушает тревогу. Рекомендуется перевести их в электронную форму.

Таким образом, делопроизводственные материалы дают наиболее общую, основную информацию о человеке и его деятельности в учреждении и могут служить источниками для составления стандартизированного профессионального портрета сотрудника. Индивидуализировать эти портреты можно, привлекая другие виды источников, например, интервью, воспоминания, материалы периодики и т. д.

Ряпасова Е. В., УрФУ

## **СТАНОВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО УЧЕТА ПАРТИЙНЫХ РАБОТНИКОВ НОМЕНКЛАТУРЫ УРАЛЬСКОГО ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА КОММУНИСТИЧЕСКОЙ ПАРТИИ (1923–1934 гг.)**

Система партийного учета в России начала складываться после VIII съезда РКП(б) (18–23 марта 1919 г.). В резолюции «По организационному вопросу», принятой съездом 21 марта 1919 г., говорилось о создании центральных партийных органов: политбюро, оргбюро и секретариата ЦК. Было отмечено, что «правильное распределение партийных сил в данное время яв-