

УДК 94(470)

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/82/67>

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И КООПЕРАТИВНОЙ ТОРГОВЛИ БАШКИРИИ В 1945–1953 ГГ.

©*Антошкин А. В.*, канд. ист. наук, Гимназия №2,
г. Стерлитамак, Россия, aav151284@rambler.ru

PROBLEMS OF STAFFING ORGANIZATIONS OF STATE AND COOPERATIVE TRADE IN BASHKIRIA IN 1945 TO 1953

©*Antoshkin A.*, Ph.D., Gimnasium 2,
Sterlitamak, Bashkortostan, aav151284@rambler.ru

Аннотация. В статье рассматриваются мероприятия по подготовке кадров в предприятиях государственной и кооперативной торговли Башкирии в период послевоенного восстановления народного хозяйства. На основе документов Национального архива Республики Башкортостан определяются основные направления кадровой политики Министерства торговли и Башпотребсоюза в условиях последовательного роста товарооборота, расширения ассортимента, капитального строительства новых предприятий розничной торговли. После отмены карточной системы требования к квалификации торгового персонала значительно возросли. Руководство торгов, директора магазинов, товароведы, бухгалтеры и продавцы должны были обеспечить удовлетворение растущих потребностей населения, внимательно изучать изменения в структуре спроса городского и сельского населения. Подготовка осуществлялась кооперативным техникумом и торгово-кулинарной школой, систематически проводились курсы повышения квалификации, семинары по различным вопросам торговли. Каждая торговая организация проводила переаттестацию счетных работников и работников прилавка. В ходе исследования выявлены значительные недостатки в работе с кадрами. В торговые предприятия зачастую принимался на работу некомпетентный персонал, что подтверждается неэффективной реализацией недефицитных товаров, наличием перебоев в торговле товарами повседневного спроса, а также ростом растрат и хищений, в которых регулярно уличались работники прилавка. Автор приходит к выводу, что недостаточное внимание руководства государственной и кооперативной торговли к делу подбора, подготовки и расстановки кадров стало одной из причин срыва планов товарооборота предприятиями торговли.

Abstract. The article considers staff training in organization of state and cooperative trade in Bashkiria during the post-war economic recovery. Based on documents of the National Archive of the Republic of Bashkortostan, the article outlines the main trends in human resources policy of the Ministry for Trade and Bashkir Consumer Union in the context of the steady growth of the goods turnover, increasing the assortment, capital construction of new retail organizations. Following the abolishment of rationing, the demands for qualifications of the sales staff grew significantly. Tenders managers, shop directors, merchandisers, accountants and shop assistants had to meet the growing public demands, examine the changes in the structure of demand among people in the city and in the countryside. Their training was provided by cooperative polytechnics, and School for Sales and Cooking. Apart from that, there were training courses and seminars on various aspects of trade. Each trade organization re-certified its accountants and shop assistants. This disclosed considerable faults in the work with personnel. Incompetent people were hired by trade

organizations, which led to poor sales of non-scarce goods, shortages in the sales of convenience goods as well as a growth in embezzlement and theft, of which shop assistants were accused regularly. The author comes to a conclusion that it was a lack of attention on the part of the management of the state and cooperative trade to selecting, training and distributing personnel that was one of the causes of failure of the plans for goods turnover.

Ключевые слова: торговля, кадровая политика, повышение квалификации, торговый персонал, потребительская кооперация, Башкирия.

Keywords: trade, human resources policy, training, sales staff, consumer cooperation, Bashkiria

В период послевоенного восстановления народного хозяйства государственная и кооперативная торговля Башкирии стала динамично развиваться. С ее развитием во многом был связан план по подъему уровня благосостояния городского и сельского населения. Количество торговых точек последовательно увеличивалось в системах как государственной, так и кооперативной торговли. В 1945 г. розничная торговая сеть Башкирии включала 4756 предприятия торговли [1, с. 179].

К 1947 г. розничная сеть увеличилась до 5598 предприятий торговли, из них в сельской местности находилось 3698 предприятий торговли [2, с. 129]. Успешно выполнять планы товарооборота новые торговые точки могли только при условии укомплектования квалифицированными кадрами. В кратчайшие сроки для предприятий торговли требовалось подготовить продавцов, товароведов, бухгалтеров и работников общепита.

Привлечение к исследованию ранее неопубликованных статистических и делопроизводственных документов Министерства торговли, Башпотребсоюза и обкома делает возможным построение комплексной картины в деле обеспечения кадрами торговых предприятий Башкирии. Отмена карточной системы в декабре 1947 г. сочеталась с совершенствованием технологических процессов в торговле, связанных с отказом от методов распределения. Руководство Министерства торговли и потребительской кооперации стало проявлять повышенный интерес к качеству обслуживания покупателей, так как реализовать в порядке открытой торговли можно было только те товары, которые были востребованы населением. В то же время с ростом товарооборота, увеличением централизованных фондов продовольствия и промтоваров в торговых системах резко возросли сверхнормативные товарные остатки. Уже в первые послевоенные годы рыночные фонды достигли довоенного уровня, а в 1950 г. значительно превзошли довоенный уровень [3, с. 444].

Проблемы советской торговли во многом были обусловлены приоритетом производства над реализацией. Промышленные предприятия привыкли к тому, что произведенные ими товары, независимо от качества и внешней отделки, найдут обеспеченный сбыт. Торговые организации не контролировали соблюдение договорных обязательств, принимали товары, не отвечающие запросам покупателей, изготовленные с нарушением ассортимента, требований технологии и стандартов [4, с. 172].

Согласно постановлению Совета министров СССР от 20 ноября 1948 г. Министерство торговли и Центросоюз были обязаны немедленно командировать в республики, края и области, имеющие большие остатки залежалых и неходовых товаров, ответственных работников для оказания практической помощи местным работникам по реализации этих товаров в пределах этой республики [5, с. 329].

В этих условиях подготовка и переподготовка торговых кадров в каждом советском регионе приобрела особое значение. Структурные изменения, произошедшие в торговле, в первую очередь связанные с расширением розничных торговых сетей и постоянным увеличением числа специализированных магазинов в городе и деревне, также внесли коррективы в требования, предъявляемые к специалистам в сфере торговли. Наиболее слабым участком в работе с кадрами нужно отметить крайне медленное укомплектование вакантных должностей инструкторов-ревизоров и счетно-бухгалтерских кадров. Кроме того, по этим категориям отмечалась значительная текучесть кадров. К примеру, в 1948 г. в потребительских союзах Башкирии было заменено 43 ревизора из 100 [6, л. 40].

Планы курсовых мероприятий по повышению квалификации руководящих работников и специалистов потребкооперации систематически не выполнялись из-за недисциплинированности отдельных руководителей кооперативных организаций. В документах Президиума Башпотребсоюза отмечалось, что каждый созыв краткосрочных курсов и сбор слушателей на них сопровождался большим количеством напоминаний и телеграмм. Достаточно привести факт созыва курсов председателей правлений потребительских союзов, которые были проведены в соответствии с планом, установленным Центросоюзом и согласованным с обкомом ВКП(б) в 1948 г. Из 28 вызванных председателей после многочисленных телеграфных и телефонных переговоров явилось только 15 человек.

Из 4300 завмагов и продавцов, работавших в потребкооперации, прошли проверку только 610 человек. Более 100 человек из числа проверенных показали явное несоответствие их уровня знаний занимаемым должностям. Кроме того, многие из проверенных лиц оказались неоформленными в своих должностях надлежащим образом с заполнением личных дел, трудовых книжек.

Вопрос кадров в организационной работе потребкооперации сочетался с мероприятиями по укреплению кооперативной демократии. В первой половине 1948 г. были составлены отчеты правлений и ревизионных комиссий потребительских обществ и районных потребительских союзов. Эти мероприятия предшествовали созыву республиканского и всесоюзного съездов потребительской кооперации. В четвертом квартале 1948 г. были проведены отчеты перед пайщиками по итогам за 9 месяцев 1948 г. [6, л. 45].

В деле подготовки молодых специалистов кооперативной торговли в Башкирии главная роль принадлежала кооперативному техникуму. Техникум имел полноценную материально-техническую базу, пользовался шефской помощью Правления Башпотребсоюза. Кооперативный техникум в Башкирии имел авторитет, в нем обучалось наибольшее число башкир по сравнению с другими техникумами республики. Однако в работе с контингентом, приезжавшим из районов, возникали трудности. Зачастую после первых экзаменов в среднем из 500 человек оставалось 100, из них 30% из отдаленных районов, 70% из ближних районов. Из-за плохой успеваемости студенты лишались стипендии, что ставило их в затруднительное финансовое положение. Райпотребсоюзам приходилось на местах заниматься первичной подготовкой будущих студентов. Городской контингент, как правило, использовал техникум для получения диплома, после чего стремился поступить в вузы. На работу в потребкооперацию отличники возвращались крайне редко [7, л. 27].

В организации краткосрочных семинаров также возникали проблемы. Семинары председателей сельпо проводились в летнее время, когда выезд из районов был затруднителен. В результате многие не приезжали. В среднем вместо 30 работников приезжали по 9–10 человек. Многие районные работники просили переносить семинары на зимнее время, но такого решения руководство потребкооперации не принимало.

В деле повышения мотивации персонала и привлекательности работы в торговле немаловажное значение имела зарплата. С выходом в свет постановления Совета министров СССР от 15 января 1950 г. и постановления Центросоюза об изменении принципов начисления зарплаты вопрос с оплатой труда в кооперативной торговле был успешно решен. Целью этого постановления являлось улучшение организации советской торговли в системе потребкооперации. По новым расценкам зарплата работникам райпотребсоюзов республики увеличилась в среднем на 60 тыс. руб. и складским работникам тоже на 60 тыс. руб. по сравнению с 1949 г. Вторым фактором роста зарплаты работников потребкооперации стал переход на сдельную оплату труда. Сдельная зарплата по прямым расценкам в среднем давала увеличение фонда зарплаты еще 60 тыс. руб. Третьим фактором роста зарплаты стал переход на прогрессивную оплату труда. На «прогрессивку» работники прилавка могли рассчитывать после выполнения плана на 100%. Все три фактора повышения оплаты труда вместе увеличили фонд заработной платы в потребкооперации примерно на 500 тыс. руб. Эта сумма распределялась среди работников райпотребсоюзов, а в областном звене к каждой ставке добавлялось в среднем еще 20,6% [7, л. 186].

Изменения принципов заработной платы планировались с таким расчетом, чтобы каждый завмаг вел напряженную работу по выполнению плана товарооборота. Все работники прилавка должны были работать равномерно и прогрессивно. Повышение зарплаты налагало большую ответственность за дело улучшения работы потребкооперации.

Другим методом повышения мотивации труда персонала в кооперативной торговле являлись социалистические соревнования. Всего в 1950 г. участие в соцсоревнованиях приняло более 12 тыс. человек, в том числе 7026 работников торговли, 616 работников заготовок и 977 работников общественного питания [8, л. 15].

В Стерлитамакском районе Ишпаровскому сельпо в первом квартале и Буриказгановскому сельпо во втором квартале было присуждено переходящее Красное знамя Башпрофсовета и Правления Башпотребсоюза. За первое полугодие 1950 г. почетными грамотами были награждены 10 коллективов потребкооперации Башкирии.

В Воскресенском райпотребсоюзе в течение двух лет система потребкооперации не имела растрат, тогда как до этого их было более 200 тыс. руб. Все растраты были ликвидированы, все растроченные суммы взысканы. Успехи были достигнуты за счет обновления кадров, а также за счет активизации работы ревизорского и бухгалтерского аппарата. Проблема потери кадров решалась на протяжении длительного времени. Например, в Юлдашевском и Верхоторском сельпо председатели сельпо были отозваны на должности председателей колхозов, после чего в сельпо остались только рядовые продавцы и сторожа [8, л. 129].

При проверке собственных предприятий Правления Башпотребсоюза были обнаружены недостатки в деле оформления при приеме на работу. Всесторонне работник не проверялся, личный листок не заполнялся, автобиографии, фотокарточки, характеристики с предыдущего места работы, а также трудовые книжки не требовались. Договоры с материально-ответственными лицами не заключались. К примеру, при документальной ревизии на Саракташской межрайонной базе был установлен факт работу без трудовых книжек 4 человек, без фотокарточек 18 человек, без характеристики с последнего места работы 19 человек. Кроме того, на 10 человек не было автобиографий, а на 3-х работников вообще не было личных дел [9, л. 68].

На Бирской межрайонной яичной базе из 18 человек работающих на базе у 5 работников отсутствовали трудовые книжки, у 4 не было личных листков, а фотокарточки, характеристики с последнего места работы и договоры с материально-ответственными лицами вообще отсутствовали. Эти факты свидетельствуют о серьезных проблемах в подборе кадров.

Собрание Совета потребкооперации в мае 1950 г. отметило некоторое улучшение в работе с кадрами. Из числа работающих в потребкооперации 14263 человек имелось 42 специалиста с высшим образованием, 325 работников со специальным средним торгово-кооперативным образованием. Кроме того, через кратковременные курсы прошли переподготовку (семинары, индивидуально-практическое обучение и изучение техминимума) — 9514 человек, что составило 67% к общему числу работников [10, л. 36].

Улучшили работу по подготовке специалистов торговли учебные заведения. За 1949–1950 гг. Башкирский кооперативный техникум и Бирская торгово-кооперативная школа подготовили и выпустили 362 специалиста торговли. В то же время количество работников обучающихся заочно в специальных торговых учебных заведениях увеличилось до 224 человек, что в два раза превосходило показатели 1947 г. Вместе с тем было направлено в высшие специальные учебные заведения за пределы республики 20 человек. Во многих районах улучшился подбор, расстановка и воспитание кадров, что позволило сократить текучесть работников, поднять их деловую квалификацию. К числу таких районов Собрание Совета потребкооперации отнесло Альшеевский, Иглинский, Воскресенский. Активнее проводилось выдвижение работников с менее ответственной работы на руководящие должности.

Вместе с тем Собрание Совета отметило и серьезные недостатки в работе с кадрами. Зачастую проверка работников проводилась не по практической работе, а по анкетным данным, что создавало условия для проникновения в торговые предприятия людей, не внушающих доверия. Такие факты отмечались в Уфимском, Белорецком и Краснокамском районах.

Текучесть кадров в потребительской кооперации по республике была значительной. Так, в 1949 г. сменилось 2540 работников, что составило 18%. В том числе сменилось 25 председателей правлений райпотребсоюзов, 34 заведующих торговыми отделами, 32 директора заготовительных контор, 18 главных бухгалтеров и 237 председателей правлений сельпо [10, л. 38].

Особой проблемой в работе кооперативных организаций была недооценка роли молодых специалистов. К ним зачастую относились нерадиво, в результате чего часть молодых специалистов покинула работу в Бирском, Улу-Телякском, Гафурийском, Нуримановском и Баймакском райпотребсоюзах.

Крайне слабо проводилось выдвижение женщин на руководящие посты в кооперации. Среди 62 председателей правлений райпотребсоюзов работала только одна женщина, а из 622 председателей правлений сельпо и рабочих кооперативов было только 25 женщин. Официально от руководства потребкооперации требовалось обеспечить все звенья системы квалифицированными, политически грамотными, преданными большевистской партии и Советскому Правительству работниками. При подборе работников на руководящие должности стали смелее выдвигать молодых квалифицированных работников, особенно женщин, зарекомендовавших себя на практической работе. При приеме на работу, связанную с материальной ответственностью, в первую очередь должны были принимать лиц из местного населения, которых хорошо знали пайщики.

В результате проведения выборов руководящих работников на работу в кооперацию пришли новые люди, не имевшие специальной подготовки в области торговли, поэтому обучение этих работников и повышение их квалификации следовало считать первостепенной задачей для всех кооперативных организаций. Для развертывания культурно-массовой и политико-воспитательной работы в течение 1950 г. Собранием Совета было предписано открыть и оборудовать красные уголки при всех райпотребсоюзах и крупных сельпо. Было запрещено перемещение и снятие избранных работников кооперации без согласия пайщиков [10, л. 42].

Обеспечение тщательного подбора материально-ответственных лиц и счетных работников по их деловым и политическим качествам на низовом звене потребкооперации уделялось пристальное внимание. Система очищалась от лиц, имевших судимость за растраты и хищения, а также от лиц, не внушающих доверия общественности. По системе потребкооперации насчитывалось всего 4,5 тыс. заведующих лавками и продавцов. За год сменилось 1,8 тыс. человек, то есть 40% к общему составу. Кроме того, сменилось 328 бухгалтеров (28%) и 250 председателей сельпо (40%). Такая огромная текучесть кадров сама по себе создавала исключительно большие трудности в повышении деловой квалификации кадров, в деле обращения с товароматериальными ценностями и оформления документации при получении и отпуске товаров и денег. В Краснокамском районе за год сменился весь состав работников прилавка, что создало в системе неразбериху, условия для хищений и всевозможных злоупотреблений [10, л. 148].

Правление Башпотребсоюза в 1949 г. организовало проверку и аттестацию материально-ответственных работников, счетно-бухгалтерского персонала с последующим утверждением на собраниях пайщиков. На начало 1950 г. проверкой было охвачено 4597 человек, остальные работники прошли проверку и аттестацию в первом квартале 1950 г. В ходе проверки было снято с работы 150 работников, имевших судимость за растраты и хищения. Кроме того, было освобождено от работы 238 человек за утрату доверия. Следует признать, что в некоторых кооперативных организациях проверка и аттестация была проведена поверхностно, формально и не достигла своей цели.

В период проводившихся отчетных и отчетно-выборных собраний пайщиков в 1949 и 1950 гг. материально-ответственные работники также подвергались обсуждению и утверждению пайщиками. В качестве важного мероприятия, направленного к повышению ответственности завмагов, была предусмотрена ежеквартальная отчетность перед пайщиками. Однако эта практика повсеместно введена не была.

По состоянию на 1 июля 1953 г. всего в системе потребительской кооперации Башкирии работало 14026 человек. В административно-управленческом аппарате работало 4677 человек, в том числе в самом Башпотребсоюзе — 187 человек, в райпотребсоюзах — 549 человек, в сельпо — 1923 человека. Кроме того, в заготовительных конторах работало 223 человека и в прочих отраслях — еще 1795 человек. Торгово-складской аппарат состоял из 5040 работников прилавка, 909 работников складского аппарата, 1029 работников общественного питания, 893 работников заготовительных контор. В систему потребкооперации также были включены 614 работников хлебопечения и 1058 транспортных работников. Из всего числа работников в системе со специальным высшим образованием работало 44 человека, со специальным средним — 361 человек. Степень насыщенности специалистами с высшим и средним специальным образованием оставалась низкой, особенно в аппаратах райпотребсоюзов и сельпо. Так, в 62 райпотребсоюзах и 1 райпо работало только 2 специалиста с высшим образованием, а в некоторых работало только по одному специалисту со средним специальным образованием [11, л. 10].

За 9 месяцев 1953 г. были организованы краткосрочные курсы при курсовом комбинате Башсоюз. Курсы прошли 25 председателей, завторгов и председателей райпотребсоюзов, 19 инструкторов-ревизоров, 78 завмагов, 18 директоров заготовительных контор, 75 председателей сельпо, 25 работников общепита, 23 главных бухгалтеров и 110 бухгалтеров сельпо. Кроме того, были проведены областные семинары, в которых приняли участие 284 человека. В районных семинарах приняли участие 1445 человек, из них 481 продавец и завмаг. Было охвачено техминимуму 714 работников прилавка.

Таблица

КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ И КАЧЕСТВЕННЫЙ СОСТАВ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
 ТОРГОВЛИ БАШКИРСКОЙ АССР (сост. по: НАРБ. Ф. П-122. Оп. 32. Д. 1066. Л. 53.)

	на 1 января 1951 г.	на 1 января 1952 г.	на 1 января 1953 г.
Всего работников	6486	6591	6925
В т. ч. в торговле	2480	2723	3039
В т. ч. в общепите	1834	1883	1953
В др. отраслях	2122	1985	1934
В т. ч. женщин	4316	4459	4665
Членов и кандидатов КПСС	563	582	550
Членов и кандидатов ВЛКСМ	353	400	417
С высшим образованием	28	23	29
В т. ч. торговым	15	14	16
Со средним образованием	592	761	785
В т. ч. торговым	125	119	137
Стаж до 3 лет	3403	3234	3310
Стаж от 3 до 5 лет	1319	1820	1468
Стаж от 5 до 10 лет	900	1046	1099
Стаж свыше 10 лет	914	991	1049

Из данных Таблицы следует, что количество работников в государственной торговле последовательно возрастало. Тенденции роста прослеживаются по розничной торговле Управления местными торгами и по сети общественного питания. К положительным изменениям можно отнести последовательный рост количества работников со средним специальным образованием. В то же время количество работников с высшим образованием оставалось без значительных изменений. Негативным явлением в государственной торговле можно считать текучесть кадров. На 1 января 1953 г. 47,8% работников торговли имели стаж до трех лет и только 15,1% работников имели стаж более 10 лет.

Работа отделов кадров по подбору материально-ответственных лиц и на счетно-бухгалтерскую работу демонстрировала некоторые улучшения. Обеспечивалось соблюдение установленного порядка приема на работу материально-ответственных и счетных работников. На работу не принимались лица, имевшие судимость за растрату, хищения и другие корыстные преступления, а также отстранялись от работы лица, допустившие растрату, хищение или недостачу. Устанавливалась персональная ответственность главных и старших бухгалтеров торговых организаций за проведение ежемесячных внезапных ревизий в предприятиях розничной торговли, общепита и хлебопечения. Вместе с тем улучшалось качество проводимых инвентаризаций товароматериальных ценностей и денежных средств, но не всегда соблюдались установленные сроки проведения инвентаризаций [12, л. 33].

Обучение молодых специалистов государственной торговли в Башкирии осуществлялось торгово-кулинарной школой. Школа готовила кадры для торгов,

универмагов, гастрономов. Однако Управление местными торгами и предприятия государственной торговли уделяли недостаточное внимание учебной работе. С точки зрения руководства торгово-кулинарной школы торги производили отбор учащихся в те или иные группы неправильно. Они считали, что основное и главное — это выполнение плана по количеству учащихся. Качеству первичной подготовки подбираемых людей внимания не уделялось, в результате успеваемость студентов оставалась чрезвычайно низкой.

По плану, спущенному Москвой и утвержденному на месте Министром торговли И.А. Липатовым, был намечен комплекс курсовых мероприятий. Советские торговые образовательные учреждения формировали учебные группы по направлениям узкой специализации. В этой связи возникала необходимость согласования различных вопросов связанных с приобретением практических навыков в системах государственной торговли. По плану курсовая подготовка была начата в апреле 1951 г. Явка на занятия в среднем составляла около 50%. С мест обычно отвечали, что работникам прилавка надо выполнять план, а на учебу нет времени. При проверке организации курсов заведующих ларьками выяснилось, что на занятиях не было ни одного человека. С такими показателями Министерству торговли не приходилось рассчитывать на неуклонный рост культуры обслуживания потребителей.

Имела место и проблема расстановки кадров. Например, тех, кто учился торговать промтоварами, направили в Уфимский магазин №17 торговать капустой, а продавцы хлебобулочных и кондитерских изделий были поставлены торговать картошкой и овощами. Работой этих специалистов в дальнейшем никто не интересовался. Молодым специалистам не оказывалась практическая помощь, а когда у них случались недостатки, то их увольняли или отдавали под суд. Отметим, что в приказе Министерства торговли №488 было четко сказано, что молодые специалисты должны находиться на особом учете. Этим работников нельзя было увольнять по первому признаку недостатка, а требовалось сначала доложить об этом Министерству торговли. К молодым специалистам хорошо относились в Главном универмаге и предприятиях Главного гастронома. Школа готовила специалистов и для ОРСов, но Госбанк не разрешал принимать деньги от ОРСов на расчетный счет школы [12, л. 75].

Таким образом, в государственной и кооперативной торговле Башкирии можно выделить несколько направлений в работе с кадрами. Повышалась эффективность работы торговых учебных заведений. Регулярно проводились обучающие курсы, курсы повышения квалификации, семинары по различным вопросам организации торговли. С целью сокращения злоупотреблений в предприятиях торговли регулярно проводились проверки и аттестации работников. В то же время темпы подготовки кадров отставали от темпов роста товарооборота и расширения торговой сети. К качеству подготовки молодых специалистов у руководства торговых предприятий имелись обоснованные претензии. Деловые качества работника торговли постоянно и всесторонне изучались. Недостаток при подборе кадров в торговле заключался в том, что руководство обычно интересовалось только результатом. Однако в торговле выполнение планов товарооборота зачастую достигалось всякого рода махинациями. Наличие большого количества растрат и хищений свидетельствует о том, что далеко не все работники прилавка защищали социалистическую собственность и государственные интересы.

Список литературы:

1. Башкирия в Союзе ССР. Статистический сборник. Уфа: Статистика, 1972. 252 с.
2. Народное хозяйство и культурное строительство Башкирской АССР. Статистический сборник. Уфа: Государственное статистическое издательство, 1959. 170 с.

3. Гатовский Л. М. Советская социалистическая экономика 1917–1957 гг. М.: Госполитиздат, 1957. 664 с.
4. Виноградов В. А. История социалистической экономики СССР. Т. 6. Восстановление народного хозяйства СССР. Создание экономики развитого социализма 1946–начало 1960-х гг. М.: Наука, 1980. 590 с.
5. Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам. Т. 3. М.: Государственное издательство политической литературы, 1958. 704 с.
6. Национальный архив Республики Башкортостан (НАРБ). Ф. Р-389. Оп. 1. Д. 1295.
7. НАРБ. Ф. Р-389. Оп. 1. Д. 1375.
8. НАРБ. Ф. Р-389. Оп. 1. Д. 1443.
9. НАРБ. Ф. Р-389. Оп. 1. Д. 1296.
10. НАРБ. Ф. Р-389. Оп. 1. Д. 1374.
11. НАРБ. Ф. П-122. Оп. 32. Д. 1066.
12. НАРБ. Ф. П-122. Оп. 32. Д. 157.

References:

1. Bashkiriya v Soyuze SSR. Statisticheskii sbornik (1972). Ufa. (in Russian).
2. Narodnoe khozyaistvo i kul'turnoe stroitel'stvo Bashkirskoi ASSR. Statisticheskii sbornik (1959). Ufa. (in Russian).
3. Gatovskii, L. M. (1957). Sovetskaya sotsialisticheskaya ekonomika 1917–1957 gg. Moscow. (in Russian).
4. Vinogradov, V. A. (1980). Istoriya sotsialisticheskoi ekonomiki SSSR. (6). Vosstanovlenie narodnogo khozyaistva SSSR. In *Sozdanie ekonomiki razvitogo sotsializma 1946–nachalo 1960-kh gg*, Moscow. (in Russian).
5. Direktivy KPSS i Sovetskogo pravitel'stva po khozyaistvennym voprosam (1958). 3. Moscow. (in Russian).
6. Natsional'nyi arkhiv Respubliki Bashkortostan (NARB). F. R-389. Op. 1. D. 1295. (in Russian).
7. NARB. F. R-389. Op. 1. D. 1375. (in Russian).
8. NARB. F. R-389. Op. 1. D. 1443. (in Russian).
9. NARB. F. R-389. Op. 1. D. 1296. (in Russian).
10. NARB. F. R-389. Op. 1. D. 1374. (in Russian).
11. NARB. F. P-122. Op. 32. D. 1066. (in Russian).
12. NARB. F. P-122. Op. 32. D. 157. (in Russian).

*Работа поступила
в редакцию 17.07.2022 г.*

*Принята к публикации
21.07.2022 г.*

Ссылка для цитирования:

Антошкин А. В. Проблемы кадрового обеспечения предприятий государственной и кооперативной торговли Башкирии в 1945–1953 гг. // Бюллетень науки и практики. 2022. Т. 8. №9. С. 608-616. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/82/67>

Cite as (APA):

Antoshkin, A. (2022). Problems of Staffing Organizations of State and Cooperative Trade in Bashkiria in 1945 to 1953. *Bulletin of Science and Practice*, 8(9), 608-616. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/82/67>