

14. Тимошенко І.В. Читачі публічних бібліотек України: основні напрями вивчення (1900–1930-ті рр. ХХ ст.): Дис... канд. іст. наук.– К., 2001.– 198 с.
15. Франко І.Я. Зібр. Тв.: У 50-ти т.– К., 1982.– Т.28.– С.204.

The article analyzes the first attempts of the Ukrainian enlighteners to study the Ukrainian reader at the end of the 19th century: from the problem definition to practical actions in this direction.

Тетяна Стоян
(Київ)

АТЕСТАЦІЯ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ АРМІЇ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ НА РУБЕЖІ ХІХ - ХХ СТОЛІТЬ

Стаття присвячена історії створення та функціонування в російській армії другої половини ХІХ – початку ХХ ст. системи атестації її офіцерського складу. З'ясовується суть цього явища, мета, труднощі та результати впровадження.

Складовою частиною загальноросійської історії є історія російської армії, зокрема, її основної частини – офіцерського корпусу. Саме офіцерський корпус концентрує в собі військові традиції будь якої держави, а якісний склад офіцерства, його моральний стан у всі періоди свідчить про рівень її могутності.

У радянські часи переважало негативне ставлення до вивчення військової історії ХІХ – початку ХХ століть. Довгий час офіційна наука, зарахувавши офіцерський корпус Російської імперії до „контрреволюції”, уникала дослідження означеної тематики. Спеціальних досліджень із цієї теми – одиниці. У сучасній російській історіографії до останніх років можна було виділити лише монографію С.В.Волкова [8], у якій „в популярній формі” автор намагався викласти „основні питання російського офіцерського корпусу” [8, с. 9]. Початок ХХІ ст. ознаменувався посиленням інтересу науковців до проблем воєнної політики Росії минулих століть [12, 15, 17].

Метою даного дослідження є визначення суті атестації офіцерських кадрів російської армії у другій половині ХІХ – на початку ХХ ст., з'ясування труднощів її реалізації та результатів впровадження.

У середині ХІХ століття в армії Російської імперії була створена система атестування офіцерських кадрів, яка постійно вдосконалювалась і мала на меті підтримувати якість складу військових кадрів. Ця система мала стати засобом підвищення професійності офіцерських кадрів, стимулом їх росту і визначення резерву перспективних офіцерів.

Були розроблені критерії оцінки якостей офіцера: воля, розум, талант, фізичний стан. Такий підхід сприяв висуванню офіцерів відповідно до їх характеру, умінь, знань.

В основі „технології” атестування лежав принцип участі всіх прямих керівників офіцера, що атестувався, починаючи з ротного командира. Атестація, яка проводилась регулярно, в основному позитивно впливала на якісні характеристики офіцерського складу, хоча й мала ряд негативних моментів. У середині ХІХ століття замість формулярів були введені атестаційні списки, які містили висновок про офіцера, як про відмінного, доброго, задовільного й незадовільного. Атестаційні списки не містили відомостей про здібності, знання, особливості. У 1906 році була створена вища атестаційна комісія для розгляду варіантів, пов'язаних із висуванням кандидатур на керівні командні посади.

Атестація офіцерських кадрів проводилась щорічно. Її зміст, протоколи засідань атестаційних комісій, висновки безпосередніх керівників не розголошувались, окрім тих, що містили попередження про неповну службу відповідність або рекомендації про звільнення.

У 1911 році в одній з багаточисельних інструкцій щодо проведення атестації підкреслювалось: „Система атестацій має на меті очистити армію від зайвих, непотрібних, і, як наслідок, шкідливих (у вольовому, розумовому чи фізичному плані) офіцерів, полегшити висування в перші ряди сильних і здібних” [12, с. 8]. Для реалізації поставленої мети були визначені критерії, за якими оцінювались позитивні якості офіцера, а саме: енергія і сила духу, тривалість позитивних емоцій; розум – самостійний, синтетичний, сміливий, який вмів у кожній справі знайти головне; воля як стійкий потяг до поставленої мети; мужність; здатність мислити і приймати логічні рішення в екстремальних ситуаціях; вміння володіти собою і володарювати над масами; почуття обов'язку й гідності, любов до військової справи.

Основні критерії були сформульовані з урахуванням інтелектуальних, моральних і психологічних якостей особистості офіцера як військового керівника. У різноманітних документах - воїнських уставах, положеннях та інструкціях, – провідне місце належало такій рисі, як характер офіцера. „Вся військова

справа, - вказувалось у всепідданійшій доповіді військового міністра імператору, - лежить перш за все на характері керівника, а вже потім фігурує його розум, такт, знання” [2, с. 7].

Утверджувалась думка, що закон атестації стоїть на варті інтересів спільної справи, що служба офіцера, його кар’єра не залежать ні від протекції, ні від випадковостей, ні від уміння підлаштовуватися, а лише від його службових досягнень; що оцінюватиметься лише одна користь, яку він зможе принести своїй справі. Атестація розглядалась як засіб висування дійсно гідних офіцерів.

Щорічно атестацію кожному офіцеру давали його керівні органи. Комісія зі штаб-офіцерів військової частини формулювала свій висновок і представляла командирю, який його затверджував, вносячи зауваження. Від командира вимагалась спостережливність, досвід і знання, аби не помилитися й об’єктивно оцінити офіцера. Основну атестацію молодших офіцерів склали ротні командири. Атестації молодших командирів затверджував командир полку. На вищі чини, починаючи зі штаб-офіцерів, основну атестацію складав безпосередній начальник (із командира полку і вище). Обов’язкова вимога: оцінювати слід „не диплом, не те, що людина вже дала і за що вже нагороджена, а за те, що вона дає й може дати” [2, с. 11].

Здібності і перспективи особи, яку атестували виражались такими оцінками: „видатний”, „вартий впровадження позачергово”, „у першу чергу”, „добрий”, „задовільний”. Теоретичне обґрунтування критеріїв оцінки особистості офіцера при атестуванні, їх реалізація в офіцерському середовищі викликала пожвавлення. На сторінках журналів, на зібраннях постійно обговорювались проблеми атестування. Головні суперечки точилися з приводу двох кардинальних положень: перше - просування офіцера за принципом „старшинства”; друге - підсумкова оцінка особистості офіцера, особливо визначення - „видатний”.

Щодо першого положення - думки виявились протилежними, хоча мотиви цього принципу й мотиви його заперечення звучали досить переконливо. Закон „старшинства”, на думку його захисників, був найсправедливішим. Він не допускав стрибків через голови товаришів, не давав місця особистим симпатіям або антипатіям; сприяв росту дружніх відносин. Один із мотивів прибічників „старшинства”: „Ми тільки тоді можемо спокійно служити, коли впевнені в тому, що прийде наша черга, і ми отримаємо належне. Це і є справедливість” [3, с. 11].

Противники цього принципу стверджували: „Закон „старшинства”, нівелюючи всіх, вбиває талант, енергію, знання, що не є в інтересах справи. Талант, що не „підігривається” ззовні, не бачить ніякого просвітку, як рослина без повітря, гине. Лише висування здібних, працелюбних робітників знаменує прогрес, підвищує вимоги, конкуренцію, без якої будь-яке починання приречене на застій” [7, с. 95]. Офіцерська спільнота критично ставилася і до визначень, що містилися у висновках атестації, особливо до оцінки „видатний”. Більшість офіцерів вважала таке визначення неприпустимим. Журнал „Военный сборник” писав із цього приводу: „У частинах досить поширена роздача цього високого „титулу” саме тому, що від нього нікому нема ніякої шкоди, але є хоча б потішене себелюбство. Титул „видатний” у нас знецінений, як знецінили ми свого часу високі бойові нагороди, щедро роздаючи їх за тиллові подвиги” [2, с.8]. Більшість офіцерів не розуміли до кінця й інші висновки атестаційних комісій, особливо формулу „придатний, щоб залишитися на посаді”. У журналі „Разведчик” один з офіцерів з образою заявляв: „Я більше 30 років служу царю і Вітчизні вірою і правдою, і навіть не визнаний „гідним”, „корисним” на посаді, а лише „придатним” [16, с.10].

Середня ланка офіцерів залишалась незадоволеною „непрозорістю” роботи атестаційних комісій. „Нинішнім порядком, - писали вони, - багато хто не задоволений тому, що він, не усуваючи несправедливості, запровадив певним чином темну гру, посадивши в атестаційні комісії осіб абсолютно незнайомих із діяльністю тих, хто атестувався” [13, с. 12]. На думку передових офіцерів, справді „видатним” міг бути визнаний лише той офіцер, який „любить військову справу, сильний духом, твердий характером, ініціативний, релігійний і чесний до дрібниць, розумний, освічений, постійно слідкує за прогресом військової справи, здоровий (рідко хворіє), працелюбний” [13, с. 2303].

Зазнавала критики з боку офіцерства й доцільність існування вищих атестаційних комісій. Так, журнал „Офицерская жизнь” писав в 1911 році: „Члени атестаційних не знайомі з особою, що атестувалась, підтримують лише думки прямого керівника атестуемого і, ніби узаконюючи ці думки, знімають із начальства відповідальність за наслідки неправильної атестації...” [47, с. 13]. Більшість офіцерів вважала, що попередня система атестації, коли текст атестації затверджувався командиром полку, була більш ефективною. Раніше було дозволено апелювати, у випадку незгоди з висновком атестації. І, якщо оцінка визнавалась несправедливою, відновлювалась вірна службова репутація. Нова ж система атестації офіцерських кадрів апеляції не передбачала. Проте, передача повноваження щодо остаточних атестаційних висновків дивізіонним та корпусним комісіям, члени яких не мали жодної уяви про службові

та моральні якості тих, кого вони атестували, з самого початку містила в собі небезпеку невірних висновків і, як наслідок, невдоволення офіцерських кіл результатами атестації.

Багато офіцерів, що виступали з статтями та репліками у військових журналах та газетах, наполягали на тому, що при атестації перевагу потрібно надавати стройовим офіцерам, в першу чергу командирам рот, які до отримання цієї посади не менше двох років перебували в строю.

Дослідження документальних джерел засвідчило формальний підхід до атестації військових кадрів. Багато атестованих з висновками „видатний”, „присвоєння військового чину поза чергою” бойового випробування не витримували. А „непомітні” за атестацією офіцери у бойовій ситуації несподівано розкривали свій духовний та військовий потенціал. Військовий історик початку ХХ ст. Є. Мартинов стверджував, що „в житті офіцери талановиті, самостійні, ініціативні відштовхуються, на них навіть влаштовуються гоніння, створюється репутація „незручного”, непокірного офіцера.... А обмежені, які вміло пристосовуються до панівних течій, вважаються розумними і тактовними, через пристосовництво отримують відкритий доступ до вищих службових призначень” [7, с. 67]. Були і такі факти, коли, бажаючи позбутися, наприклад, поганого ротного командира, начальство рекомендувало його в „підполковники”, аби швидше відправити його в іншу частину. Про це писав в своїх спогадах і О.Д. Брусилів: „При відомій російській халатності зазвичай траплялось, що недостойного кандидата атестували добре, сподіваючись позбутися від нього, шляхом нового вищого призначення без неприємностей, скарг з боку ображеного. Я рішуче поставав проти таких дій, і важко собі уявити, скільки мав неприємностей з цього приводу під час командування дивізією і двома корпусами” [1, с. 94].

Наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. військовий, загальноосвітній і культурний рівень офіцерського корпусу російської армії значно підвищився. Від військових начальників усіх рангів вимагався новий стиль керівництва. Вимогою часу ставали не образи, а повага й такт по відношенню до підлеглих. Більшість офіцерів і генералів вищої ланки військового керівництва розуміли це. У статті під назвою „Із дорожніх вражень” у журналі „Офицерская жизнь” розповідалося про начальника дивізії, який добре пізнав якості тогочасного офіцера. Автор статті писав: „Мені вдалося мати бесіди з начальником дивізії. Власне кажучи, я позаздрив підлеглим цього генерала, настільки розумні були його погляди, настільки розсудливо бачив він справу. Офіцерство, на його думку, дуже змінилось за останній час. Теперішньому керівнику потрібен авторитет, а не лише кулак, який подібно молоту розчавить все, що падає на ковадло; потрібна величезна освіченість і в області загальнокультурній; потрібна відповідальність за атестації; потрібна робота зверху і знизу” [14, с. 671].

Об’єктивно оцінити професійні та людські якості офіцерів міг лише принциповий, сміливий, турботливий керівник. Таким, наприклад, був генерал від інфантерії М.І. Драгомиров – видатний військовий теоретик, голова академії Генерального штабу російської армії. Не тільки теоретичну, але й практичну цінність для сучасних військових керівників будь якої європейської країни може мати ознайомлення з атестаційними характеристиками, які дав М.І. Драгомиров ряду генералів вищої військової ланки Російської імперії. Подаємо лише деякі: „Генерал-лейтенант Барсов – твердий, навіть наполегливий, вояка шанований; генерал-лейтенант Зверев – чесний, відданий справі, добросовісний. Книжник. У полі розгублюється; генерал-майор Отфіновський – давно по старості потребує спокою; генерал-лейтенант Лепський – добросовісний, діяльний; генерал-лейтенант Бат’янов – досить здібний військовий і бойова людина. На жаль, любить вискакувати. Рішення приймає швидко. Третина року – у відпустках. Двоязыкий. За ним потрібно спостерігати” [7, с. 31].

З метою роз’яснення суті атестації військових кадрів, уніфікації її проведення, російській уряд видавав багаточисельні інструкції. Цій проблемі була присвячена й низка брошур. У них наводилися критерії, правила оцінювання офіцерів під час атестації. Наприклад, у брошурі Б. Панаєва „Офицерська атестація” були сформульовані якості, які варто було співвіднести з особою, яка підлягала атестації. Серед них виділяли такі риси, як ставлення до служби, до обов’язків, до начальства, до товаришів, до підлеглих нижчих рангів, ставлення до слова, до військової науки, служби. Окремо формулювався реєстр можливих позитивних та негативних якостей офіцера [9, арк. 7-8].

Підсумовуючи сказане, можна констатувати, що система атестування офіцерських кадрів, що активно запроваджувалась в Російській імперії, починаючи з другої половини ХІХ ст., попри її недосконалість та певні відступи під час реалізації, в цілому забезпечувала достатню якість офіцерських кадрів. Система атестування сприяла створенню необхідних кадрових резервів.

До кінця ХІХ ст. рівень військової підготовки офіцерів значно підвищився за сприяння системи щорічного атестування кадрів. До керівництва військових частин, корпусів приходило все більше професійно підготовлених керівників.

Професійні якості офіцерських кадрів Російської імперії на рубежі ХІХ – ХХ століть в основному забезпечували захист її державних інтересів.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Брусилов А.А. Мои воспоминания. – М.: Воениздат, 1983. – 254 с.
2. Военный мир. – 1912. - №3.
3. Военный сборник. – 1906. - №10.
4. Военный сборник. – 1908. - №7. – Арк. 2433.
5. Военный сборник. – 1911. - №3.
6. Военный сборник. – 1914. -№3.
7. Военный сборник. – 1914 -№12.
8. Волков С.В. Русский офицерский корпус. – М., Воениздат,1993.
9. Державний Архів Російської Федерації, м. Москва. – Ф. 601. – Спр. 428. – Арк. 1-12.
10. Державний Архів Російської Федерації, м. Москва. – Ф. 677. – Оп. 1. - Спр. 380. – Арк. 9.
11. Драгомиров М.И. Учебник тактики. – СПб., 1878. – 234 с.
12. Клоков А.В. Офицерский корпус в истории России XX века: Автореф. дис... докт. ист. наук. - М.,2003. – 47 с.
13. Офицерская жизнь. –1906. -№47-48.
14. Офицерская жизнь. –1911. -№253.
15. Панаев Б. Офицерская аттестация. – Спб.: Типогр. В.С. Сушинського, 1909. – 57 с.
16. Панов І.М. Офіцерський корпус Збройних сил Росії в роки Першої Світової війни: Автореф. дис... канд. іст. Наук. - К., 1999. – 17 с.
17. Разведчик . – 1894. -№ 169.
18. Соловьев В.В. Основные направления строительства русской армии в последней четверти ХІХ ст.: Автореф. дис... докт. ист. наук. - М.,2003.- 45 с.

The article is devoted to the history of creation and operation of the officer certification system in the Russian army late in the 19th – early in the 20th century. The author clears up the essence of the phenomenon, its aim, obstacles, and the results of its introduction.

*Ольга Глоба
(Переяслав-Хмельницький)*

ДО ІСТОРІЇ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

У статті розглядається питання організації нижчої сільськогосподарської освіти в Україні на прикладі Харківської губернії, висвітлено мету і завдання нижчих шкіл, особливості їх діяльності.

Вивчення, теоретичний аналіз і визначення можливостей використання досвіду, накопиченого професійною освітою України на різних етапах її історичного розвитку, має велике значення для концептуального і практичного вирішення сучасних проблем професійної освіти, у тому числі й сільськогосподарської.

У роботах С.Сірополко, Л.Сокальського, А.Колесова та інших ми можемо віднайти багато цікавих фактів щодо розвитку освіти в Російській імперії. Частково цей матеріал можемо використати для дослідження нашого питання.

На сільське господарство уряд звернув увагу в Російській імперії на початку ХVІІІ ст. [1, с.12]. Петро Великий перший осмислив важливе урядове значення цієї гілки і регламентом від 11 грудня 1719 р. включив в обов'язки камер-колегії турботи про розвиток сільського господарства. У цьому питанні його погляди поділяла і Катерина ІІ, про що свідчили її настанови губернаторам (1764 р.), де про землеробство мова йшла як про „источник всех сокровищ и богатств государства”.

Розвиток державних заходів по сільськогосподарській освіті почався лише з часів царювання імператора Миколи Павловича. Особливе значення в цьому відношенні мав „комитет об усовершенствовании земледелия в России” (1833 р.). Він був утворений із причини неврожаю. Плідна його діяльність сприяла прийняттю цілої низки питань, що привели до систематичного прийняття заходів по розповсюдженню сільськогосподарських знань. До цього часу належить і утворення кафедр сільського господарства при вищих навчальних закладах Міністерства народної освіти – університетах і ліцеях. Перші освітні сільськогосподарські заклади були відкриті в 1838 р. У цьому році були прийняті