

М. М. Волобуева

Неэффективная кадровая политика как причина дефицита инженерно-технических работников на предприятиях РСФСР в 1920–1930-е гг.

Статья посвящена кадровой политике руководства промышленных предприятий на территории РСФСР в 1920–1930-е годы. Автор исследует особенности кадровой политики указанного периода, акцентируя внимание на ее недостатках. Исследователь наглядно демонстрирует просчеты руководства промышленных предприятий в работе с инженерно-техническими кадрами. Так, неэффективность кадровой политики, по мнению автора статьи, проявлялась: 1) в нежелании руководства принимать на работу выпускников вузов и обучать их, 2) в том, что молодые инженеры часто были вынуждены работать не по специальности и не в соответствии с квалификацией, 3) в нежелании руководства предприятий идти на уступки в решении бытовых проблем, 4) в низкой оплате труда и отсутствии материальных поощрений, 5) в нежелании руководства предприятий создать подходящий психологический климат. Кроме того система распределения выпускников вузов сама по себе вызывала недовольство. Перечисленные проблемы, по мнению автора статьи, говорят о неэффективности кадровой политики руководства промышленных предприятий, которая, в свою очередь, послужила одной из причин кадрового дефицита в РСФСР в 1920–1930-е гг. Исследователь опиралась на широкий круг источников: нормативные документы, делопроизводственные документы, а также материалы периодической печати.

Ключевые слова: РСФСР, кадровая политика, дефицит инженерно-технических кадров, промышленные предприятия, молодые специалисты.

M. M. Volobueva

Inefficient Personnel Policy As A Cause Of Deficit Engineering And Technical Staff At The Enterprise Of The Rsfcr In 1920–1930-Ies

The article is devoted personnel policy manual manufacturing enterprises in the RSFSR in 1920–1930-ies. The author explores the features of the personnel policy of the period, focusing on its shortcomings. Researcher demonstrates leadership failures of industrial enterprises in dealing with engineering and technical staff. Thus, the ineffectiveness of personnel policy, according to the author, was shown: 1) the unwillingness of management to hire graduates and train them, 2) that the young engineers were often forced to work in a specialty and not in accordance with the qualifications 3) unwillingness to guide enterprises to make concessions in solving everyday problems, 4) low pay and lack of tangible rewards, 5) unwillingness to guide enterprises to establish appropriate psychological climate. In addition, the existing system of distribution of graduates, which itself aroused discontent. These problems, according to the author, talking about the ineffectiveness of the personnel policy manual industrial enterprises, which, in turn, served as one of the reasons for staff shortages in the USSR in 1920–1930-ies. Researcher relied on a wide range of sources: regulations, business documents, as well as materials periodicals.

Keywords: RSFSR, personnel policies, the deficit of engineers and technicians, industrial enterprises, young professionals.

В отечественной историографии проблемы «кадрового голода» в РСФСР в первой трети XX в. изучены лишь фрагментарно. В числе исследований, в той или иной мере посвященных данной теме, стоит отметить работы А. Е. Бейлина, И. П. Брамина и О. В. Крыштановской [1]. Отметим, что авторы указывают на просчеты в кадровой политике как на причину дефицита инженеров в РСФСР. Однако названные исследователи ограничились анализом отдельных проблем кадровой политики, не сделав попытки их систематизировать. Наша статья призвана восполнить образовавшийся пробел.

Целью настоящей работы является анализ кадровой политики руководства промышленных предприятий, ставшей, на наш взгляд, одной из причин дефицита инженерно-технических кадров в РСФСР в 1920–1930-е гг.

Исследование основано на следующих группах источников: нормативные документы (постановления ЦИК и СНК СССР, указы государственных органов власти) [12], делопроизводственные документы [2], данные периодической печати [8].

Под кадровой политикой мы понимаем систему целей, принципов и вытекающих из них форм, методов и критериев работы с кадрами.

Согласно постановлению СНК СССР от 14 июня 1926 г. «О предоставлении мест практики учащимся и мест прохождения стажа лицам, прошедшим полный курс учебного заведения», молодые специалисты обязаны были пройти на предприятии испытательный срок [6]. Однако часто директора фабрик и заводов не спешили принимать на работу выпускников вузов. СНК пытался бороться с подобной практикой и установил норму по приему молодых специалистов – 1,25 % от общего количества рабочих. Но даже из такой ситуации руководства предприятий нашли выход, подавая «сокращенные» заявки, в которых указывали меньше, чем необходимо, количество мест для молодых специалистов [7]. Такая кадровая политика объяснялась нежеланием тратить время и деньги на обучение новичка.

Согласно уже упоминавшемуся постановлению СНК от 14 июня 1926 г., предполагалось, что работник будет трудиться в соответствии с полученной квалификацией. Но в действительности инженеры не всегда получали должность, соответствующую их специальности. Так, например, стажер Просяк, трудившийся на заводе имени Ф. Э. Дзержинского в Днепропетровске, занимался составлением отчетов. Лишь в свободное время он уделял внимание производственным вопросам и даже сконструировал несколько полезных для предприятия установок. Но, несмотря на это, Просяк продолжал заниматься составлением отчетов и другой документации [7]. Еще одним примером может послужить ситуация, сложившаяся на заводе «Автоприбор» во Владимире, где один инженер работал в цеху в должности главного механика, а еще четыре – в отделах аппарата заводоуправления [10]. Отметим, что приведенные нами случаи не были единичными. Директора предприятий часто использовали молодых специалистов на второстепенных должностях, невзирая на их таланты, инициативность и работоспособность.

Приведенные выше примеры являются яркой иллюстрацией нарушения одного из основных принципов эффективной кадровой политики: соответствия квалификации, профессиональных достижений и индивидуальности занимаемой должности. Все это вело, на наш взгляд, к профессиональной деградации, потере квалификации, а также отрицательно сказывалось на заинтересованности молодого инженера и нередко приводило к увольнениям.

Руководство страны различными мерами пыталось исправить сложившуюся ситуацию. Так,

например, с 1930 г. все ведомства и организации общесоюзного значения были обязаны ежегодно представлять отчеты о размещении и использовании специалистов [14, с. 62–63]. Однако часто руководители предприятий составляли отчеты, замалчивая серьезные проблемы. Таким образом, актуальные для работников вопросы не решались, а это, в свою очередь, приводило к увольнению инженеров. Тем самым нарушался еще один важный принцип кадровой политики: недопустимость предпочтения интересов предприятия интересам работника. Однако здесь нужно сделать оговорку: в условиях форсированной индустриализации не всегда было возможно идти навстречу специалисту. Порой специалисты вынуждены были жертвовать своими интересами в пользу интересов предприятия.

Ситуация несколько изменилась в 1933 г., когда СНК издал постановление «Об улучшении использования молодых специалистов», в котором содержалось требование перевода всех начинающих инженеров из управленческого аппарата на производство. Директорам вменялось в обязанность создать для них благоприятные условия и способствовать их продвижению на руководящие посты [15, с. 650–652].

Среди причин «кадрового голода» нужно назвать и нежелание молодых специалистов работать в небольших и отдаленных населенных пунктах. Так, на Кохомской фабрике в Иванове инженерно-технических работников с высшим образованием было всего двое, а со средним – четверо [9]. Прежде всего, это было связано с тем, что переезд к месту работы требовал больших денежных затрат. Чтобы заинтересовать молодых специалистов и способствовать их трудоустройству в отдаленных регионах, НКТП РСФСР в 1929 г. издал инструкцию, согласно которой возмещались расходы на переезд инженерно-техническим работникам и их семьям [113, с. 427]. Но оставалась еще одна проблема: молодые специалисты, приезжавшие работать в регионы, не всегда получали жилье, а порой не в полной мере были обеспечены продуктами питания [3, 4]. Такое положение вещей становилось поводом для увольнения. В данной ситуации предприятие могло пойти на уступки молодым специалистам, грамотно применяя принцип мотивации: предоставить жилье, ввести стимулирующие надбавки к заработной плате и т. д.

Однако в условиях сложившейся социально-экономической системы эти функции взяло на себя правительство. Так, например, в 1929 г. бы-

ло издано Постановление НКТ РСФСР «Об оплате труда стажеров», согласно которому заработная плата стажера не должна была быть ниже 70 рублей. Ответственность за расчет заработной платы возлагалась на директоров предприятий. В результате на практике зарплата стажеров занижалась и редко была выше 59 рублей [14, с. 62–63]. Разумеется, занижение заработной платы не могло не привести к так называемой «летучести кадров». В результате на предприятиях страны вновь возникла потребность в квалифицированных кадрах.

Правительство, обеспокоенное таким положением вещей, вводит следующие надбавки к заработной плате: по истечении трех лет непрерывного стажа на одном предприятии – 10 %, по истечении каждых следующих двух лет – 5 %. Заинтересовать специалистов пытались и другими способами, например, предоставлением научных командировок, если срок работы на предприятии составлял более трех лет [5, с. 96–97].

Среди специфических для советских промышленных предприятий проблем выделяется проблема несамостоятельности мастеров и их зависимости от профсоюзов в решении административных вопросов, в том числе – непосредственно связанных с кадровой политикой. Например, мастер фактически не имел возможности уволить недобросовестного работника. Так, мастер С. С. Шутов, трудившийся на Меланжевом комбинате г. Иваново, не раз выносил предупреждения и замечания ватерщице Федосеевой-Кузнецовой за безосновательные опоздания. Когда все меры воздействия на нарушительницу были испробованы, Шутов ее уволил, но фабком отменил это решение. В результате авторитет мастера был подорван [11].

Частой причиной увольнения молодых специалистов были и напряженные отношения в коллективе. Яркой иллюстрацией являются воспоминания рабочего Якобсона, который утверждал, что представители «старой интеллигенции» покровительствовали специалистам непролетарского происхождения. Кроме того, довольно частыми были случаи, когда вместо технически грамотной молодежи по карьерной лестнице продвигали тех, кто умел льстить и «обладал большой дозой наглости» [9].

Подведем итоги. В результате проведенного анализа мы с уверенностью можем сказать, что кадровая политика, проводившаяся на промышленных предприятиях РСФСР, была неэффективной. Это проявлялось в нежелании руководства

предприятий брать на работу выпускников вузов, не имеющих трудового стажа; в занятии инженерами вакансий, не соответствующих их квалификации; в несамостоятельности мастеров; в нежелании дирекций предприятий идти на уступки работникам в решении материально-бытовых проблем; в неумении создать необходимый психологический климат в коллективе. Все это приводило к недовольству молодых специалистов системой распределения, к отсутствию заинтересованности со стороны инженеров, к быстрому профессиональному выгоранию и т. д. В результате случаи увольнения молодых специалистов стали слишком частными, что явилось одной из основных причин дефицита инженерно-технических кадров в РСФСР в 1920–1930-е гг.

Библиографический список

1. Бейлин, А. Кадры специалистов СССР, их формирование и рост [Текст] / А. Бейлин. – М.: ЦУНХУ Госплана СССР, 1935. – 420 с.
2. Бармин, И. П. Из опыта работы КПСС и советского государства по созданию кадров советской интеллигенции (1928–1933) [Текст] / И. П. Бармин. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1965. – 75 с.
3. ГАИО. – Ф. 293. – Оп. 1. – Д. 149, 150, 163, 212; 287.
4. ГАИО. – Ф. 1094 – Оп. 2. – Д. 739, 824, 848, 871.
5. ГАЯО. – Ф. 524. – Оп. 1. – Д. 112, 142.
6. ГАИО. – Ф. 1094. – Оп. 2. – Д. 824. – Л. 124.
7. ГАКО. – Ф. 1289. – Оп. 2. – Д. 24. – Л. 15.
8. Ивановские профсоюзы. Этапы большого пути (1905–2005) : сборник [Текст]. – Иваново, 2005. – 320 с.
9. Правда [Текст] : орган ЦК и МК ВКП(б). – М., 1928, февраль.
10. Правда [Текст] : орган ЦК и МК ВКП(б). – М., 1928, май.
11. Раб. край [Текст] : орган ивановского обкома и горкома ВКП(б) и областного совета депутатов трудящихся. – Иваново-Вознесенск, 1928–1940.
12. Рыб. правда [Текст] : орган рыбинского горкома ВКП(б) и областного совета депутатов трудящихся. – Рыбинск, 1928–1940;
13. Раб. край [Текст] : орган ивановского обкома и горкома ВКП(б) и областного совета депутатов трудящихся. – Иваново, 1928, май.
14. Раб. край [Текст] : орган ивановского обкома и горкома ВКП(б) и областного совета депутатов трудящихся. – Иваново, 1933, май.
15. Раб. край [Текст] : орган ивановского обкома и горкома ВКП(б) и областного совета депутатов трудящихся. – Иваново, 1939, январь.
16. СССР. Народный комиссариат труда. Известия народного комиссариата труда СССР [Текст] : офиц. текст. – М.: Госпланиздат, 1928–1940 гг.

17. СССР. Законы и постановления : собрание постановлений и распоряжений Правительства Союза Советских Социалистических республик [Текст] : офиц. текст. – М.: Упр. делами СНК СССР, 1929. – 831 с.

18. СССР. Законы и постановления. Собрание постановлений и распоряжений Правительства Союза Советских Социалистических республик [Текст] : офиц. текст. – М.: Упр. делами СНК СССР, 1930. – 767 с.

19. СССР. Законы и постановления. Собрание постановлений и распоряжений Правительства Союза Советских Социалистических республик. [Текст] : офиц. текст. – М.: Упр. делами СНК СССР, 1933. – 714 с.

Bibliograficheskiy spisok

1. Bejlin, A. Kadry spetsialistov SSSR ikh formirovanie i rost [Tekst]/ A. Bejlin. – М.: TSUNKHU Gosplana SSSR, 1935. – 420 s.

2. Barmin, I. P. Iz opyta raboty KPSS i sovetskogo gosudarstva po sozdaniyu kadrov sovetskoj intelligentsii (1928–1933) [Tekst]/ I. P. Barmin. – М.: Izd-vo Moskovskogo un-ta, 1965. – 75 s.

3. GAIO. – F. 293. – Op. 1. – D. 149, 150, 163, 212; 287.

4. GAIO. – F. 1094 – Op. 2. – D. 739, 824, 848, 871.

5. GAYAO. – F. 524. – Op. 1. – D. 112, 142.

6. GAIO. – F. 1094. – Op. 2. – D. 824. – L. 124.

7. GAKO. – F. 1289. – Op. 2. – D. 24. – L. 15.

8. Ivanovskie profsoyuzy. EHtapy bol'shogo puti (1905–2005) : sbornik [Tekst]. – Ivanovo, 2005. – 320 s.

9. Pravda [Tekst] : organ TSK i MK VKP(b). – М., 1928, fevral'.

10. Pravda [Tekst] : organ TSK i MK VKP(b). – М., 1928, maj.

11. Rab. kraj [Tekst] : organ ivanovskogo obkoma i gorkoma VKP(b) i oblastnogo soveta deputatov trud-yashhikhsya. – Ivanovo-Voznesensk, 1928–1940.

12. Ryb. pravda [Tekst] : organ rybinskogo gorkoma VKP(b) i oblastnogo soveta deputatov trudyashhikhsya. – Rybinsk, 1928–1940.

13. Rab. kraj [Tekst] : organ ivanovskogo obkoma i gorkoma VKP(b) i oblastnogo soveta deputatov trud-yashhikhsya. – Ivanovo, 1928, maj.

14. Rab. kraj [Tekst] : organ ivanovskogo obkoma i gorkoma VKP(b) i oblastnogo soveta deputatov trud-yashhikhsya. – Ivanovo, 1933, maj.

15. Rab. kraj [Tekst] : organ ivanovskogo obkoma i gorkoma VKP(b) i oblastnogo soveta deputatov trud-yashhikhsya. – Ivanovo, 1939, yanvar'.

16. SSSR. Narodnyj komissariat truda. Izvestiya narodnogo komissariata truda SSSR [Tekst] : ofits. tekst. – М.: Gosplanizdat, 1928–1940 gg.

17. SSSR. Zakony i postanovleniya : sobranie postanovlenij i rasporyazhenij Pravitel'stva Soyuzo Sovetskikh Sotsialisticheskikh respublik [Tekst] : ofits. tekst. – М.: Upr.delami SNK SSSR, 1929. – 831 s.

18. SSSR. Zakony i postanovleniya. Sobranie postanovlenij i rasporyazhenij Pravitel'stva Soyuzo Sovetskikh Sotsialisticheskikh respublik [Tekst] : ofits. tekst. – М.: Upr.delami SNK SSSR, 1930. – 767 s.

19. SSSR. Zakony i postanovleniya. Sobranie postanovlenij i rasporyazhenij Pravitel'stva Soyuzo Sovetskikh Sotsialisticheskikh respublik. [Tekst] : ofits. tekst. – М.: Upr.delami SNK SSSR, 1933. – 714 s.