

УДК 93/94

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА СОВЕТСКОГО ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ НТР В 50-Е ГОДЫ XX В.

Дубинина С.А., Македонская В.А.

*«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Москва, Россия (115409, Москва, Каширское шоссе, 31), e-mail:sadubinina@mail.ru, VAMakedonskaya@mephi.ru*

**В данной статье проведен анализ политики советского государства в области кадров в 50-е годы XX века. Показаны две основных причины тяжелого положения с кадрами к началу 50-х гг. Исследуется поиск новых моделей и механизмов воздействия в сфере управления НТП в условиях начавшейся научно-технической революции. Особое внимание уделяется приоритетным направлениям кадровой политики: реорганизации кадрового состава в аппарате управления министерств и ведомств, подготовке ученых и инженерно-технических работников для проведения модернизации производства на основе новейших достижений науки и техники, созданию общей системы повышения квалификации кадров без отрыва от производства. В статье выявлен как положительный опыт, так и негативные факторы, сдерживающие реализацию новых идей и конструктивных предложений в области кадров в исследуемый период. Авторы сделали ряд выводов, представляющих практический интерес в контексте современной модернизации экономики.**

Ключевые слова: научно-техническая политика, функции государственного управления, приоритетные направления кадровой политики, ученые и инженерно-технические работники, система повышения квалификации кадров.

## THE PERSONNEL POLICY OF THE SOVIET STATE UNDER THE NTR IN THE 50 TIES OF THE XX CENTURY

Dubinina S.A., Makedonskaya V.A.

*“National Research Nuclear University «MEPHI»”, (Kashirskoyeshosse 31, Moscow, 115409, Russian Federation), e-mail:sadubinina@mail.ru, VAMakedonskaya@mephi.ru*

**In this article the analysis of policy of the Soviet state in the field of shots in the 50th years of the XX century is carried out. Two main reasons for a difficult situation with shots by the beginning of the 50th are shown. Search of new models and influence mechanisms in the sphere NTP management in the conditions of the begun scientific and technical revolution is investigated. The special attention is paid to the priority directions of personnel policy: reorganization of personnel structure in management personnel of the ministries and departments, preparation of scientists and technical officers for carrying out modernization of production on the basis of the latest developments of science and equipment, to creation of the general system of professional development of shots on the job. In article it is revealed both positive experience, and the negative factors constraining realization of new ideas and constructive proposals in the field of shots during the studied period. Authors made a number of the conclusions representing practical interest in a context of modern modernization of economy.**

Keywords: scientific and technical policy, functions of public administration, priority directions of personnel policy, scientists and technical officers, system of professional development of shots.

Сегодня в связи с вступлением мира в новый шестой технологический уклад неизбежны изменения стратегии развития и реализации НТР в нашей стране. Повышенного внимания со стороны государства требует анализ кадрово-технологического актива ведущих отраслей науки и производства. От эффективности современной кадровой политики во многом зависит успех модернизации всей хозяйственной системы России. В связи с этим представляется актуальным анализ и практическое использование накопленного

исторического опыта работы с кадрами в 50-е гг. в эпоху начавшейся НТР. Научно-техническая революция меняла традиционные взгляды на взаимодействие науки, техники и общества, активизировалась работа по поиску новых моделей и механизмов интенсификации экономики и роста благосостояния населения. В исследуемый период были сформулированы и реализовывались важнейшие направления деятельности государства в области научно-технической политики: проведение комплексной механизации и автоматизации производства, совершенствование системы управления и планирования всем научно-техническим комплексом [1]. Модернизация хозяйства такого уровня была невозможна без изменений в идеологии и системе подготовки советских кадров.

В данной статье авторы предприняли попытку рассмотреть некоторые аспекты развития научно-технической политики в области кадрового вопроса в 50-е гг., проанализировать подходы советского государства к определению приоритетных направлений кадровой политики, развитию материально-технической составляющей в подготовке ученых и инженерно-технического персонала, установлению творческих отношений власти и научной общественности.

В послевоенные годы в нашей стране ощущался недостаток не только квалифицированных рабочих, но и опытных руководителей предприятий, администраторов, инженерно-технических работников. Прекрасные традиции нашей науки, ее авторитет, демократизм и нравственные ценности, поддержанные и приумноженные в послевоенные годы, несмотря на огромные трудности, переживаемые нашей страной, были серьезно попорчены в сталинский период. Репрессии 30-х годов привели к разгрому советской интеллигенции, вплоть до физического уничтожения многих выдающихся ученых. Гонениям подвергались научные направления, являющиеся передовым крылом научно-технической революции – кибернетика, генетика. Тяжелые испытания прошли производительные силы нашей страны в ходе Великой Отечественной войны, погибли многие квалифицированные специалисты, ученые. Безусловно, это были две основных причины тяжелого положения с кадрами в 50-е годы.

Государство выделяло три приоритетных направления в научно-технической политике в области повышения квалификации кадров, формирования здорового научного менталитета и создания условий для творческой деловой атмосферы на производстве. Первая направление – реорганизация кадрового состава в аппарате министерств и ведомств. Перед страной стояли глобальные проблемы по перестройке системы управления наукой и промышленностью. Специфика механизма управления командно-административной системы усиливала зависимость осуществления намеченных целей в области НТП от работников министерств и ведомств. Они должны были определять идеологию развития, готовить и

внедрять нормативную базу, по которой будут развиваться ведущие отрасли, решать кадровые и организационные вопросы, т.е. заниматься всем комплексом проблем, связанных с НТП. Анализ кадрового состава аппарата управления министерств и ведомств показал, что в министерстве машиностроения более половины инженеров были практиками. Не лучше складывалась обстановка с кадрами в министерствах станкостроения и инструментальной промышленности. Здесь 30 % руководящего состава не имели высшего образования, из 84 штатных единиц – 53 не были замещены. Рост работников с высшим образованием на 38,6 %, заявленный в отчетах этих министерств, произошел не за счет улучшения кадровой политики, а вследствие реорганизации министерства машиностроения и выделения министерства станкостроения и инструментальной промышленности. Особые опасения вызывала неукомплектованность специалистами Технических управлений министерств. Отсутствие в них квалифицированных кадров по автоматизации оборудования различных отраслей, вычислительной техники, электроники ставило под сомнение возможность осуществления министерствами руководящей и организующей роли в реализации государственной научно-технической политики [12].

Реорганизация началась в 1954 г. с постановления «О существенных недостатках в структуре министерств и ведомств СССР и мерах по улучшению государственного аппарата». Научно-техническое сообщество с большим энтузиазмом отнеслось к этому постановлению – это был важный шаг к взаимопониманию между министерствами, наукой и производством в осуществлении модернизации производства, оно расширяло самостоятельность и творческую инициативу научных организаций и предприятий. Постановления «Об упорядочении организации разработки техпромфинпланов», «О некоторых дополнительных правах министерств СССР», «О расширении прав директоров на предприятии» продолжили совершенствование системы управления сверху и снизу. В хозяйственных министерствах вводилась должность первых заместителей или заместителей министров по вопросам новой техники, принимались меры по укреплению технических управлений и отделов, повышалась роль и ответственность основных звеньев хозяйства – предприятий в руководстве производственными вопросами. Такую перестройку провести было непросто – требовались кадры, способные в министерствах и на производстве развивать новую экспериментальную и теоретическую базу. Но проведение такой перестройки было принципиально необходимо для осуществления научно-технической политики государства.

Неоднократно ставился вопрос о создании кадрового резерва квалифицированных специалистов для ведущих министерств и ведомств. Регулярно звучали на протяжении исследуемого периода обращения партийно-хозяйственного руководства министерств

машиностроения, станкостроения и инструментальной промышленности к своим управлениям руководящих кадров по вопросу изучения лучших специалистов на периферии. Однако отсутствие тесной связи с заводами затрудняло поиск и выдвижение в аппарат управления талантливых работников, хорошо знающих производство, способных осуществить организаторскую роль в ускорении научно-технического развития соответствующих отраслей.

Активную позицию в кадровом вопросе занимал Государственный научно-технический комитет при Совете Министров СССР. Благодаря комплексному подходу и согласованной политике с отраслевыми управлениями разных уровней ГКНТ к 1959 году удалось добиться определенных сдвигов. Сократилось число вакантных должностей в аппарате управления, завершалось комплектование институтов научно-технической информации. Однако выявилась новая негативная тенденция – росло число работников функциональных отделов министерств и ведомств. В то время как не были укомплектованы специалистами группы по автоматизации, вычислительной техники и другим новейшим направлениям НТП.

Второе направление – это подготовка ученых и инженерно-технических работников. Отсутствие продуманной политики в этой области привело к тому, что ведущие отрасли науки и производства не обеспечивались квалифицированными кадрами.

Известный советский физик П.Л. Капица самым важным вопросом в организации научной работы считал вопрос подготовки кадров. Только при его успешном решении можно было поддерживать высокий уровень нашей науки. В ряду условий, необходимых для развития передовой науки, он называл: повышение роли фундаментальной науки, создание культурных и продуманных условий для научной работы, а также тщательный отбор кадров и умную заботу о них [4]. Перед Академией наук СССР ставился вопрос реорганизации работы аспирантуры. Повышался контроль в подготовке и качестве обучения молодых ученых, предполагалось усилить изучение зарубежных научно-технических достижений и включить в программу аспирантуры поездку за границу. Перед правительством ставился вопрос о повышении материального обеспечения науки и расширении масштабов исследований.

Особые опасения вызывало недостаточное количество выпускаемых конструкторов, технологов, экспериментаторов, участвующих в разработке новых объектов. Министерство машиностроения настаивало на удвоении количества конструкторов на своих предприятиях, что было связано с необходимостью преодолеть отставание технической документации и обеспечить резкое сокращение сроков проектирования новых изделий и улучшения проектных работ [5]. Одновременно решалась проблема правильной кадровой расстановки

специалистов. Получив соответствующее образование, они использовались на производстве не по профилю, выполняя работу диспетчеров или мастеров [11].

Наверстывая упущенное время, со второй половины 50-х гг. в два раза увеличивался выпуск специалистов для промышленности, строительства и сельского хозяйства, подготовка научных и научно-педагогических кадров через аспирантуру вузов и научно-исследовательских институтов. Учитывая требования производства, наибольший рост выпуска инженеров планировался по специальностям химической технологии, автоматики, вычислительной техники. Происходил быстрый рост научных учреждений и вузов. В 1950 г. их было 3447, в 1960 г. – 4196. За пятую пятилетку было открыто более 50 новых вузов. Расходы на науку возросли с 1 млрд рублей до 3,9 млрд рублей [3]. Совершенствование системы высшего и среднего специального образования связывалось с синтезом вузовской, академической и отраслевой науки, приближением их к производству. К 1961 г. удалось улучшить материально-техническую и экспериментальную базу учебных заведений, увеличить число опытно-экспериментальных цехов и лабораторий, что повышало качество выпускаемых специалистов. Однако полностью решить проблемы отраслевого и возрастного дисбаланса кадров было непросто.

Третье направление – создание общей системы повышения квалификации кадров. Это давало возможность получить среднетехническое образование без отрыва от основной работы, ознакомить рабочих и ИТР с достижениями НТП, воспитать специалистов, способных реализовать на практике перспективные научные разработки. Недостатки формирования руководящих должностей – директоров предприятий, главных инженеров серьезно осложняли выполнение планов по новой технике. Из 135 директоров предприятий Министерства станкостроения и инструментальной промышленности высшее образование имели 98, среднее – 24, практиков было 13. Серьезные опасения вызывало положение с кадрами инженерно-технического состава. Наличие 63.9 % практиков среди ИТР предприятий машиностроения явно не соответствовало авангардной роли отрасли в развитии народного хозяйства. Требованием времени было улучшение системы повышения квалификации кадров на всех уровнях производства. Не хватало технологов, имеющих хорошие знания и опыт работы в области механизации и автоматизации производства, конструкторов по автоматике. В связи с этим расширялась сеть курсов по усовершенствованию и переподготовке инженеров и техников, работающих в этой области [6].

С учетом последних требований НТП была организована учеба в Новосибирске. Используя весь научный потенциал города, новосибирский горком партии организовал семинар без отрыва от производства для инженерно-технических работников предприятий.

Государственный комитет по автоматизации и машиностроению организовал лекции с участием лекторов из Академии наук СССР и Госплана. Но не везде удавалось наладить систему повышения квалификации кадров, соответствующую поставленным перед производством задачам. Особые опасения вызывало то, что обучение велось по устаревшим программам в непригодных для этих целей помещениях, не было обеспечено материально, отсутствовали наглядные пособия по новой технической информации.

Остро стоял вопрос об улучшении организации вечернего и заочного образования, особенно для машиностроительной отрасли. В Новосибирске на базе электротехнического института была создана разветвленная сеть вечернего и заочного образования по дефицитным специальностям. При организации обучения учитывалось, что только на базе стационарного института, имеющего лаборатории, кадры и опыт можно развивать систему заочного образования. Поэтому институту были переданы заочные технические вузы области – энергетический, машиностроительный и станкостроительный – что позволило развивать систему образования с целым комплексом специальностей. Также было организовано вечернее и заочное обучение по радиотехническим специальностям, что соответствовало требованиям местной промышленности [7].

Совершенствование системы повышения квалификации кадров тесным образом было связано с движением новаторов и изобретателей. С 1955 г. было принято решение изучить положение дел в этой области с точки зрения перспектив НТП в стране. На встрече представителей Комитета по делам изобретений и открытий при Совете министров СССР с партийным и инженерно-техническим руководством Москвы было отмечено наличие негативных тенденций в развитии движения. Снижение с 1950 г. в 2 раза числа реализованных изобретений. Рост внедрений происходил в основном за счет рационализации, т.е. более мелких по своему технико-экономическому размаху предложений, не требующих особых затрат по разработке и реализации. Неудовлетворительным было дело с внедрениями изобретений на предприятиях ведущих министерств. Серьезную озабоченность вызывала деятельность Всесоюзного института механизации и Перовского опытного завода. Срыв сроков изготовления опытных образцов новой техники этими предприятиями не позволял соответствующим отраслям машиностроения, станкостроения и другим осуществлять реализацию программ комплексной автоматизации и механизации производства. Не доходила до рационализаторов и изобретателей новая техническая литература. На совещании были заложены основы комплексного подхода в руководстве движением новаторов и изобретателей на базе взаимодействия между Комитетом и министерствами: критерием работы Комитета должна

была стать новизна поступавших новаторских предложений, а у министерств и ведомств – полезность изобретений.

Новый подход дал положительные результаты. Основными направлениями работы министерств в области обмена опытом стали: изучение рационализации, с привлечение сотрудников Центрального бюро технической информации, НИИ, Оргстанкинпрома и совместно с главками. За 1955 г. было выпущено 72 технико-информационных листка по обмену техническим опытом, 9 брошюр, освещавших опыт новаторов – рабочих на производстве. Прошли отраслевые совещания по обмену опытом, совещания технологов и новаторов по внедрению точного литья, новаторов станкостроительных заводов, обобщен опыт работы школы передового опыта на заводе «Красный пролетарий». Центральное бюро технической информации организовало три технических кабинета на заводах «Красный пролетарий», «Калибр», им. Орджоникидзе [8].

Большую помощь в организации технической пропаганды и обмене научно-техническим опытом, повышении знаний и производственной квалификации оказали научные и инженерно-технические общества и движение рационализаторов и изобретателей. К 1961 году удалось увеличить число лабораторий, опытно-экспериментальных цехов, конструкторских организаций до 11227, а отделов по механизации и автоматизации – до 1073 [2].

В октябре 1956 г. было созвано Всесоюзное совещание рационализаторов, изобретателей и новаторов производства, на котором присутствовало более 2 тыс. человек. На совещании было принято решение о создании Всесоюзного общества изобретателей и рационализаторов (ВОИР). В целях поощрения изобретательской работы на предприятиях создавался фонд для премирования работников, содействующих техническому прогрессу. В дальнейшем для усиления действенности движения и его массовости большое внимание уделялось совершенствованию форм, охватывающих новаторов и передовиков производства. На предприятиях Москвы, Ленинграда, Новосибирска получили распространение советы новаторов, рационализаторов и изобретателей, кабинеты технического прогресса, научно-практические конференции. В 1959 г. экономическая эффективность работы комплексных бригад рационализаторов в Москве составила 300 тысяч рублей [9].

Но как показывает практика – успех достигается не только количественными показателями. В реализации кадровой политики были допущены серьезные ошибки. Во-первых, целый ряд вузов создавался наспех и в условиях, когда невозможно было привлечь к преподаванию квалифицированные кадры. Во-вторых, значительная часть ученых вузов не занималась научно-исследовательской работой, была далека от современных проблем производства. В-третьих, в процессе обучения мало давалось практических навыков, знаний

конкретной экономики и передового опыта производства, не было создано условий для изучения достижений отечественной и зарубежной техники. В-четвертых, создать кадровый резерв из лучших специалистов, имеющих опыт и продвижение, не удалось – мешала проблема распределения. Молодые специалисты редко попадали непосредственно на предприятия, в конструкторские и технологические бюро. В-пятых, предприятия не смогли создать условия для широкого применения результатов деятельности рационализаторов и изобретателей. В 1957–1959 гг. было выдано авторских свидетельств на 26400 изобретений, а внедрено в производство 4650. Из принятых 5635 тысяч рационализаторских предложений к 1960 г. остались не реализованными более 500 тысяч. Государственные средства, выделенные на развитие изобретательства и рационализации, недоиспользовались [10].

### Список литературы

1. Дубинина С.А., Мякина Н.П. Советское государство и нтр: проблемы и достижения (50-60-е годы XX в.). // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 4; URL: [www.science-education.ru/110-9850](http://www.science-education.ru/110-9850) (дата обращения: 03.03.2014).
2. Народное хозяйство СССР в 1961 году: Статистический ежегодник. – М.: Госстатиздат, 1962. – С. 193.
3. Народное хозяйство СССР. 1922–1972 гг.: Юбилейный статистический ежегодник. – М.: Статистика, 1972. – С. 79.
4. Письма о науке. 1930-1980. – М.: Моск. рабочий, 1989. – С. 319.
5. Российский центр хранения и изучения документов новейшей истории (РЦХИДНИ). Ф. 4. Оп. 117. Д. 28. Л. 90; Д.10. Л. 6, 8.
6. Российский центр хранения и изучения документов новейшей истории (РЦХИДНИ). Ф. 4624. Оп. 1. Д. 19. Л. 107; Д. 42. Л. 121, 126, 127; Ф. 253. Оп. 3. Д. 197. Л. 3.
7. Российский центр хранения и изучения документов новейшей истории (РЦХИДНИ). Ф. 556. Оп. 1. Д. 679. Л. 89; Оп. 3. Д. 751. Л. 83; Д. 761. Л. 35, 36.
8. Российский центр хранения и изучения документов новейшей истории (РЦХИДНИ). Ф. 556. Оп. 2. Д. 665. Л. 116, 117, 118.
9. Российский центр хранения и изучения документов новейшей истории (РЦХИДНИ). Ф. 556. Оп. 3. Д. 651. Л. 34.
10. СССР на пути строительства коммунизма (1959-1970гг.). – М.: Политиздат, 1971.- С.176.
11. Центральный архив общественно-политической истории Москвы (ЦАОПИМ). Ф. 4617. Оп.1. Д. 4. Л. 83,95.



12. Центральный архив общественно-политической истории Москвы (ЦАОПИМ). Ф. 4617. Оп.1. Д. 4. Л. 83,95; Ф. 4624. Оп. 1. Д. 2. Л. 32, 33, 34, 49.

**Рецензенты:**

Евланов В.В., д.и.н., профессор кафедры истории Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», г. Москва.

Быковская Г.А., д.и.н., профессор, заведующий кафедрой истории и политологии Воронежского государственного университета инженерных технологий, г. Воронеж.