

УДК 947.07

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ЖИЛИЩНО-БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ В КОНЦЕ 1940 – 1950-х гг. (ПО МАТЕРИАЛАМ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ)

ГОЛОВИН Евгений Анатольевич,

кандидат исторических наук;

КОРОВИН Владимир Викторович,

доктор исторических наук, профессор кафедры конституционного права,

Юго-Западный государственный университет (г. Курск)

АННОТАЦИЯ. На основании архивных данных, впервые вводимых в научный оборот, рассматриваются проблемы закрепления на промышленных предприятиях молодых рабочих. Имевшиеся проблемы трудового использования и жилищно-бытового обслуживания молодых специалистов негативно сказывались на развитии промышленного потенциала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Курская область, молодые рабочие, завод, кадры, высшее образование, среднее специальное образование.

REGIONAL PROBLEMS OF LABOUR RESOURCES USAGE AND HOUSING SERVICES OF YOUNG WORKERS IN THE LATE 1940 – 1950s (A CASE STUDY OF KURSK REGION)

Golovin E.A., Cand. Hist. Sci.;

Korovin V.V., Dr. Hist. Sci., Professor of the Department of Constitutional Law,

Southwest State University (Kursk)

ABSTRACT. The article, based on the archival data first introduced into scientific circulation, considers the problems of young workers' adjustment to industrial enterprises. The existing problems of the use of labour and young professionals' domestic service had a negative impact on the development of the industrial potential.

KEY WORDS: Kursk region, young workers, factory, human resource, higher education, vocational school.

Не вызывает сомнения тот факт, что молодежь во все времена была, пожалуй, самой прогрессивной и трудоспособной частью общества.

В нашей стране именно молодые люди являлись основным ресурсом рабочей силы, потребность в которой особенно остро ощущалась в непростое послевоенное время. В те годы органы власти всех уровней были ориентированы на оказание содействия стремлению молодых рабочих к активному участию в созидательной трудовой деятельности, на осуществление контроля за соблюдением их прав и законных интересов.

Совет Министров СССР своим Постановлением от 19 февраля 1949 г. обратил внимание всех руководителей предприятий и строительных организаций на то, что наличие постоянных рабочих кадров на промышленных предприятиях и в сфере строительства, а также прекращение «текучки кадров» молодых рабочих является важнейшей народнохозяйственной задачей. В соответствии с указанным документом 30 марта 1949 г. исполком Курского областного Совета депутатов трудящихся принял специальное решение, которым потребовал от руководителей предприятий и строительных объектов навести строгий порядок в трудовом использовании и жилищно-бытовом устройстве молодых рабочих,

окончивших школы фабрично-заводского обучения и ремесленные училища. В связи с этим от административного аппарата требовалось принять необходимые меры к закреплению молодых рабочих на предприятиях, а также заниматься вопросами эффективного использования рабочих кадров, организацией их труда и улучшением жилищно-бытового обслуживания молодых работников.

Необходимо отметить, что в ремесленных училищах и школах фабрично-заводского обучения Курской области с 1946 по 1950 гг. было подготовлено и передано предприятиям около 13000 человек, из них на предприятия и в строительные организации региона направлено 8340 человек. Министерство трудовых резервов систематически проверяло трудовое использование, жилищно-бытовое устройство и культурное обслуживание молодых рабочих на промышленных предприятиях и в строительстве. От тех руководителей производства, где обнаруживались нарушения, требовали немедленного устранения имевшихся недостатков [2, л. 4, 11].

Так, проверка, организованная Курским областным управлением Министерства трудовых резервов совместно с обкомом ВЛКСМ в 70 предприятиях и строительных организациях показала, что вышеупомянутое постановление Совета Министров СССР выполнялось неудовлетворительно. Уход молодых

© Головин Е.А., Коровин В.В., 2017

Информация для связи с автором: vlavikor@yandex.ru

специалистов с 1949 по май 1951 г. составил 3287 человек, в том числе в 1949 г. – 1779 чел., в 1950 г. – 1304 чел. и в 1951 г. – 204 чел. На многих предприятиях имелись случаи использования молодых рабочих не по специальности и снижения им разрядов. Помимо этого слабо была организована техническая учеба молодых рабочих, а также отсутствовали нормальные жилищно-бытовые условия. К примеру, в Белгородском стройуправлении № 4 не прекращалось использование рабочих не по специальности. Так, при проверке в октябре 1950 г. оказалось, что 23 арматурщика-бетонщика работали не по специальности на камнедробилке, а 28 каменщиков – на земляных работах. А в марте 1951 г. было установлено, что использование молодых рабочих не по специальности на этом предприятии продолжается.

На предприятиях Сахсвеклотреста сложились неудовлетворительные жилищно-бытовые условия для молодых рабочих. Так, на сахарном заводе «Коммунар» общежитие, где жили молодые работники, находилось в антисанитарном состоянии, постельное белье менялось нерегулярно, подсобного помещения в общежитии не было. Кроме этого, проверяющими структурами отмечалось, что на данном предприятии недостаточно активно проводилась воспитательная работа: кружки художественной самодеятельности не работали, доклады и лекции читались крайне редко [5, с. 176]. Проверка общежития Львовского строительного-монтажного управления сахарного завода выявила в жилых помещениях грязь и низкую температуру, а также отсутствие подсобных помещений и периодические задержки заработной платы сотрудникам. Так, зарплату за декабрь 1950 г. работникам общежития выдали только в феврале 1951 г. Факты задержки выплаты заработной платы молодым работникам до 1,5 месяцев отмечались на Красно-Яружском сахарном заводе. Особенно тяжелые условия для молодых рабочих сложились на предприятиях областного Управления сельского хозяйства, где совершенно не уделялось внимания вопросам закрепления кадров.

За 1-й квартал 1951 г. в Курское областное управление Министерства трудовых резервов поступила 21 жалоба о ненадлежащих бытовых условиях, низкой заработной плате и об использовании молодых работников не по специальности [2, л. 5–8; 11; 12]. Некоторые руководители предприятий с целью снятия с себя ответственности за организацию работы по воспитанию кадров допускали перевод молодых рабочих в другие организации.

Проведенной в 1951 г. проверкой были установлены массовые факты неправильного использования молодых рабочих. Так, в паровозном депо ст. Курск молодые рабочие, окончившие железнодорожные училища Министерства трудовых резервов с квалификацией помощников машинистов, использовались следующим образом: 26 человек трудились кочегарами и 6 человек слесарями, а рабочие, имевшие квалификацию слесарей, работали поездными кочегарами [2, л. 12–13]. Использование молодых рабочих не по специальности снижало их заработка и являлось одной из причин самовольных уходов. Кроме этого, на данном предприятии не было общежития: молодые рабочие жили на частных квартирах, оплачивая проживание за свой счет. В паровозном депо ст. Курск были выявлены недостатки в организации политико-воспитательной и культурно-массовой работы. В связи с этим тру-

довая дисциплина молодых рабочих оставляла желать лучшего.

Учет кадров молодых рабочих почти во всех проверенных предприятиях был организован неудовлетворительно: трудовые книжки заполнялись неправильно, не делалось отметок о том, в каком году и какое училище трудовых резервов окончил рабочий [2, л. 14]. Этому вопросу не уделялось должного внимания со стороны руководителей отдельных предприятий, что в определенной степени и служило причиной самовольного оставления предприятий молодыми рабочими. В связи с указанными обстоятельствами планировалось привлечь к строгой ответственности руководителей, грубо нарушавших постановление Правительства об использовании молодых рабочих.

В ходе совнархозовской реформы положение дел с использованием молодых рабочих на предприятиях несколько изменилось. Перестройка системы управления промышленностью и строительством, создание советов Народного хозяйства и приближение руководства к предприятиям и стройкам открыли возможности к улучшению использования молодых специалистов непосредственно на производстве, позволили качественнее выявлять наиболее способных из них, выдвигая на ответственную работу, а также внимательно изучать их потребности и оказывать необходимую помощь [6, с. 192].

В соответствии с задачами развития экономики в конце 1950 – начале 1960-х гг. предусматривалось расширение подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием. Совет Министров РСФСР, придавая особое значение эффективному использованию и закреплению молодых кадров на производстве, на основании проведенной проверки положения дел с использованием молодых специалистов и в целях устранения имеющихся в этой сфере серьезных недостатков принял 17 января 1959 г. Постановление № 48 «Об улучшении использования молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием». В соответствии с ним предусматривалось осуществление контроля за прибытием и использованием молодых специалистов на предприятия и стройки в соответствии с полученным назначением, а также финансирование расходов, связанных с направлением молодых специалистов в места назначения [4, л. 21].

В 1959 г. проверка использования молодых специалистов проводилась на 73 предприятиях, подведомственных Курскому совнархозу, и на 28 предприятиях, подведомственных облисполкому. Следует отметить тот факт, что в 46 организациях проверка проводилась повторно. Анализируя материалы проверки, можно сделать вывод о том, что на тех предприятиях, где руководители регулярно уделяли внимание вопросам эффективного использования молодых специалистов, проявляли заботу о создании им условий для производственно-технического роста и удовлетворения жилищно-бытовых потребностей, молодые рабочие закреплялись, повышали свой технический уровень, приобретали практические навыки в работе.

Например, именно так обстояло дело на Курском заводе резинотехнических изделий. За 1957–1959 гг. на это предприятие прибыли 32 инженера и 33 техника, окончившие дневные отделения учебных заведений. Все молодые специалисты с высшим образованием работали по специальности на инженерных должностях. Из 33 молодых рабочих со-

средним специальным образованием 11 человек работали на инженерно-технических должностях, а 22 человека – на рабочих местах по специальности: лаборантами, контролерами ОТК. Кроме того, 91 рабочий завода окончил заочный химико-технологический техникум при заводе, и все они работали бригадирами, контролерами ОТК, лаборантами. Ежемесячно начальником лаборатории утверждались планы, согласно которым молодые специалисты выполняли определенные задания, которые проверялись инженером. Помимо этого на указанном предприятии периодически организовывались экскурсии на родственные предприятия других совнархозов. Так, в 1959 г. на такую экскурсию ездила группа из 86 человек, куда входили и молодые специалисты. С участием молодых рабочих проводились научно-технические конференции, а также читались лекции и доклады. Особенно необходимо отметить то, что все молодые специалисты завода резиновых технических изделий были обеспечены благоустроенным общежитием комнатной системы [4, л. 21–24].

Но наряду с положительными фактами на некоторых предприятиях совнархоза имел место ряд серьезных недостатков. Так, многие руководители промышленных предприятий не уделяли должного внимания вопросам трудоустройства молодых специалистов, не создавали им необходимых производственных и бытовых условий, не занимались организацией воспитательной работы с ними. К примеру, на заводах передвижных агрегатов «Аккумулятор» и «Счетмаш» не был разработан комплекс мероприятий по производственно-техническому росту молодых специалистов, опытные инженеры и техники за ними не закреплялись. На заводе «Аккумулятор» имели место факты, когда инженеры по окончании института получали назначение на инженерные должности, но по прибытии на предприятие принимались на рабочее место [3, л. 31]. Молодые специалисты обязаны были проработать на предприятии не менее трех лет. Но имелись случаи, когда некоторые руководители предприятий увольняли таких работников ранее этого срока по различным причинам без согласования с совнархозом [1, с. 203].

На заводе передвижных агрегатов по состоянию на апрель 1960 г. отсутствовали достойные бытовые

условия для молодых специалистов. Вследствие этого в комнатах общежития (где проживало по 4–5 человек) жильцы занимались приготовлением пищи, стиркой и сушкой белья. При распределении жилого фонда не планировалось обеспечение отдельными квартирами семейных молодых специалистов. По этой причине после заключения брака супруги вынуждены были жить по разным комнатам. К примеру, на заводе «Аккумулятор» имелось четыре таких семьи. Помимо этого, на отдельных предприятиях Курского совнархоза продолжалось перемещение молодых работников с высшим или средним специальным образованием, в то время как на их место ставили лиц без образования.

В конце 1950 – начале 1960-х гг. Курская область остро нуждалась в квалифицированных специалистах. В 1959 г. по плану на предприятия и стройки Курского совнархоза должно было прибыть следующее количество молодых специалистов: 171 человек с высшим образованием и 344 человека со средним специальным образованием. Но фактически учебными заведениями было направлено только 160 человек с высшим образованием. Из них 12 человек даже не добрались к месту работы, а 39 – были отпущены Курским совнархозом по семейным обстоятельствам и другим причинам. Неудовлетворительно обстояло дело и с отправкой специалистов со средним специальным образованием. Учебными заведениями было направлено только 326 человек. Из них не прибыли 18, были призваны в Советскую армию – 11, отпущены совнархозом – 13, уволены директорами предприятий без согласования с совнархозом – 7 человек [4, л. 24–26].

Таким образом, приведенные факты свидетельствуют о том, что позитивные изменения в приеме и использовании трудового потенциала молодых специалистов, а также в их жилищно-бытовом обслуживании на предприятиях Курской области происходили очень медленно. А это в свою очередь оказывало негативное влияние на восстановление и развитие промышленности региона. Современным организаторам производства следует учитывать предшествующий опыт функционирования предприятий различных отраслей экономики при решении проблемы эффективного применения трудовых ресурсов, особенно молодых рабочих кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Головин, Е.А. К вопросу об оценке эффективности управления предприятиями Курского совнархоза в 1950–60-е годы [Текст] / В.Н. Письменов, Е.А. Головин // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: история и право. – 2012. – № 1–2. – С. 202–205.
2. Государственный архив общественно-политической истории Курской области. – Ф. П-1. – Оп. 2. – Д. 1616.
3. Государственный архив общественно-политической истории Курской области. – Ф. П-131. – Оп. 1. – Д. 282.
4. Государственный архив общественно-политической истории Курской области. – Ф. П-1. – Оп. 2. – Д. 3343.
5. Коровин, В.В. Индустриальный прорыв: промышленность Курской области в 1950–1965 годах [Текст] / В.В. Коровин, Е.А. Головин, А.Н. Манжосов. – Курск, 2015 – 328 с.
6. Коровин, В.В. Хрущевская «оттепель» в Курской области: общественно-политическая жизнь региона в 1953–1964 гг. [Текст] / В.В. Коровин. – Курск, 2013. – 218 с.