

УДК 69(091)(571.12) "196"

DOI 10.34822/2312-377X-2020-2-46-49

Прищепина А. И.
Prishchepa A. I.

**К ВОПРОСУ О КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ
И УСЛОВИЯХ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ В 1960-е гг.**

**MORE ON STAFFING AND LABOUR CONDITIONS
AT CONSTRUCTION MATERIALS ENTERPRISES
OF TYUMEN OBLAST IN THE 1960s**

В статье анализируется кадровая обеспеченность кирпичных заводов Западной Сибири в годы становления Западно-Сибирского нефтегазового комплекса. Отмечаются сложные условия трудовой деятельности и обыденной жизни рабочих. Рассматривается плохая обеспеченность работников жильем и медицинским обслуживанием. Акцентируется внимание на зависимости текучести кадров от решения проблем повседневной жизни тружеников строительной отрасли.

Большое место в публикации отводится исследованию формы подготовки и повышения квалификации трудящихся предприятий строительной индустрии. Отмечаются наиболее перспективные из них, особо подчеркивается институт наставничества в деле подготовки и воспитания молодых рабочих кадров.

The article analyzes the staffing of brick factories in Western Siberia during the formation of the West Siberian oil and gas complex. Difficult conditions of their work and everyday life are noted. Attention is drawn to the poor provision of housing and medical services for employees. The article focuses on the dependence of staff turnover on unsolved problems in the daily life of construction workers.

A large part of the publication is devoted to the study of the form of training and advanced training of workers in the construction industry. The most promising of them are noted, and the institution of mentoring in the training and education of young workers is mentioned.

Ключевые слова: текучесть кадров, наставничество, обеспеченность жильем, индивидуальное обучение, бригадное обучение, травматизм, заболеваемость, экология.

Keywords: staff turnover, mentoring, housing security, individual training, team training, injuries, disease incidence, ecology.

Известно, что основными факторами эффективной работы заводов и фабрик являются средства труда, предметы труда и кадровый потенциал. От стабильности трудового коллектива и квалификации трудящихся зависят рост производительности труда, объем и качество выпускаемой продукции, в целом рентабельность работы предприятий.

К моменту сенсационных открытий крупнейших в стране углеводородных месторождений в первой половине 1960-х гг. Тюменская область представляла собой огромный сельскохозяйственный район с развитой лесной и рыбной отраслью хозяйства. К числу предприятий промышленного производства весьма условно можно было отнести 79 кирпичных заводов. Но только 2 из них являлись заводами круглогодичного действия [1, с. 5]. Остальные представляли собой мелкие кустарные производства сезонного характера, выпустившие в 1959 г. по 770 тыс. штук условного кирпича за сезон на один завод [2, д.75, л. 74–75]. Они были оснащены устаревшим оборудованием. Обжиг основной части кирпича на них осуществлялся в напольных печах, где топливом являлись дрова. Из-за плохого качества перерасход топлива против нормы на 1 тыс. штук кирпича составлял 1 м³ древесины. Кольцевые же печи давали

большой перерасход каменного угля и большую задымленность, они значительную часть времени простаивали из-за недостаточного количества поставок угля и его низкого качества [3, д. 266, л. 7]. Многие предприятия области из года в год не выполняли плановых заданий по производству кирпича. В 1959 г. годовой объем его выполнения составил 60 %. Кирпичными заводами было не додано более 70 млн штук условного кирпича [2, д. 75, л. 74–75].

Устаревшая технология производства на кирпичных заводах функционировала в условиях постоянных нарушений санитарно-гигиенических норм. В отличие от машиностроительного и иных производств, где особое беспокойство вызывало «техническое состояние», кирпичные заводы отличались особенно неблагоприятной экологической обстановкой. Для сохранения здоровья рабочих горячих цехов важно было решить проблему задымленности. Поэтому ремонт вентиляции в смете расходов составлял более половины выделяемой суммы: 27 588 руб. из 43 000 руб. [3, д. 275, л. 7].

На кирпичных заводах главная причина травматизма и несчастных случаев была связана не с нарушениями техники безопасности, а с вредными для здоровья участников «горячего производства» условиями труда. Особую заботу о рабочих предприятий, как следует из табл. 1, проявлял Тюменский кирпичный завод № 1, на долю которого приходилась почти половина выделяемых Тюменским областным Управлением производства строительных материалов средств. В 1967 г. на предприятии была установлена дополнительная вентиляция и организовано орошение запыленных участков, усилены герметизация и уплотнение транспортных устройств. С рабочими были проведены занятия и они были ознакомлены со специфическими правилами безопасной работы на всех участках кирпичного производства.

Таблица 1

**Освоение средств, направленных на проведение мероприятий
по улучшению техники безопасности рабочих Тюменского областного управления
промышленности строительных материалов в 1966 г. (руб.) [3, д. 275, л. 7]**

Завод	На технику безопасности	Всего	На вентиляцию	Санитарное и бытовое обустройство	Всего	На технику безопасности
Силикатный завод	1 300	12 000	5 700	5000	12 300	6 100
Кирпичный завод «Труд»	8 000	4 000	1 200	2 800	7 500	3 000
Кирпичный завод № 1	19 300	4 000	8 000	7 300	17 200	3 900
Ишимский завод	1 850	830	180	840	2 400	400
Тобольский завод	1 850	883	147	821	1 500	800
Всего	43 000	15 360	10 827	16 761		

Данные таблицы свидетельствуют о том, что администрация предприятий кирпичного производства Тюменского областного управления стеновых материалов уделяла санитарному и бытовому обустройству цехов предприятий весьма пристальное внимание.

Однако реконструкция старых заводов и строительство новых, сопровождавшиеся апробацией новой техники, ее монтированием, заменой устаревшего оборудования, осуществлялись медленно. Тяжелые условия труда на производстве кирпича, низкая заработная плата по сравнению с работниками других ведомств, острый дефицит жилья и целый ряд других причин порождали глубокое недовольство рабочих условиями труда и быта, создавали основу большой текучести кадров, которая была гораздо выше, чем на предприятиях других отраслей промышленности [3, д. 98, л. 20].

Так, из поступивших в 1966 г. на заводы областного управления промышленности стройматериалов 1 015 чел. уволились 1 005 работников. В 1967 г. поступили на кирпичные предприятия 697 чел., а остались 625 чел. За 9 месяцев 1968 г. было принято на работу 614 чел., а уволились 625 чел. Для сравнения отметим, что в общем штате Управления со всеми подразделениями текучесть кадров была большой, но гораздо меньшей по сравнению с текучестью работников основных цехов. Соотношение составляло приблизительно 50 % к 100 % [3, д. 391, л. 110]. В 1966 г. на Тюменском заводе силикатных изделий для обеспече-

ния работы технологической линии требовалось 355 рабочих. А фактически работали 232 чел. [3, д. 92, л. 83]. В 1967 г. кадровая ситуация не изменилась. Дефицит рабочих составлял 168 чел. [3, д. 23, л. 5].

Проведенный в 1967 г. расчет потребности предприятий в инженерно-технических специалистах высшей квалификации при существующих темпах расширения объемов кирпичного производства и сохранении масштабов его текучести свидетельствует о том, что если в 1967 г. она составляла 6 штатных единиц, то в 1968 г. должна возрасти до 7, в 1969 г. – до 10, а в 1970 г. – до 15 чел. [3, д. 98, л. 30]. В 1977 г., после перехода к обязательному среднему образованию и реформы системы профессионально-технического образования, количество работников со среднетехническим образованием стало увеличиваться. Однако текучесть рабочих кадров не сокращалась. В 1971–1974 гг., например, на кирпичном заводе «Труд» число уволенных рабочих даже превышало количество принятых: поступили 1 311 чел., а уволились 1 330 чел. [3, д. 29, л. 23].

Потребность в рабочих кадрах оставалась исключительно высокой и покрывалась в основном за счет привлечения на производство лиц с криминальным прошлым. На Тюменском заводе строительных материалов в 1976 г. из общей численности рабочих в количестве 379 чел. 316 чел. относились к категории трудящихся, именуемой «спецконтингент». На кирпичном заводе «Труд» из 243 работающих его представителями являлись 163 чел. Вольнонаемных рабочих на этих заводах было, соответственно, всего 25 и 80 чел. [3, д. 92, л. 73].

В исследуемый период все предприятия Тюменского областного управления промышленности строительных материалов удовлетворяли свои кадровые потребности в основном за счет Управления исправительно-трудовых лагерей. Эта мощнейшая организация стала монопольным поставщиком рабочих кадров производства кирпичной продукции. Положение усугублялось тем, что другой источник рабочей силы в лице вольнонаемных тружеников до 40 % включал в себя лиц, приглашенных из других отраслей народнохозяйственного комплекса Тюменской области и поэтому не имевших необходимую квалификацию. Очень низкий уровень подготовки основной массы рабочих предприятий, сформированной из представителей «спецконтингента», а также направляемых на «перевоспитание» подростков с криминальным прошлым и пониженным уровнем социальной ответственности, требовал повышения их квалификации. В условиях высокого уровня текучести кадров администрация предприятий предъявляла достаточно высокие требования к их профессиональному обучению.

Система подготовки рабочих на производстве складывалась и совершенствовалась параллельно с решением вопросов реконструкции и ввода в строй новых предприятий. На начальном этапе их развития учебные классы отсутствовали. Обучение осуществлялось без надлежащей материальной базы и методического обеспечения: в бытовках, общежитиях, недостроенных помещениях, комнатах отдыха. Качество обучения зависело от кадрового состава преподавателей и инструкторов. Однако в рассматриваемый период предприятия севера Западной Сибири испытывали хроническую потребность в мастерах высшей квалификации производства стеновых материалов. На Тюменском кирпичном заводе «Труд», например, в штате его сотрудников числилось только несколько человек с высшим и среднетехническим образованием. Предложения Тюменского управления промышленности строительных материалов об организации учебного комбината поддержки министерства не получали [3, д. 39, л. 7].

Тем не менее в 1965 г. непосредственно на предприятиях Тюменского управления было подготовлено 152 рабочих. Подготовка осуществлялась в форме индивидуального и бригадного обучения. Доминировало бригадное обучение. В этой форме было подготовлено 123 чел. На Тюменском силикатном заводе из числа 35 обученных 31 чел. получил новую профессию путем бригадного обучения [3, д. 78, л. 57].

Инициативная работа руководства областного управления промышленности строительных материалов во главе с его начальником М. Н. Хабаровым по решению проблем подготовки и повышению квалификации рабочих региональных предприятий реконструируемого производства строительных материалов, несмотря на объективные трудности, давала впечатляющие результаты, отраженные в табл. 2.

Выполнение плана 1967 г. предприятиями Тюменского областного Управления промышленности строительных материалов (тыс. шт. усл. кирпичей) [2, д. 98, л. 27]

Завод	Отчет 1966 г.	План 1967 г.	Отчет 1967 г.	% вып. к 1966 г
Кирпичный завод № 1	307,6	521,1	500,0	162,5
Кирпичный завод «Труд»	613,5	559,8	512,0	83,1
Тобольский кирпичный завод	62,0	57,7	44,6	92,6
Ишимский кирпичный завод	151,9	146,0	147,0	96,8
Силикатный завод	673,0	1209,4	1303	149,3
ИТОГО	2 008	2 500	2 520	125,3

Данные таблицы свидетельствуют о значительном увеличении производства кирпича промышленными предприятиями Тюменского областного управления. В целом его рост составил 25,3 %. Особенно заметное увеличение его объемов произошло на Тюменском кирпичном заводе № 1 – 62,5 %, а также на Тюменском силикатном заводе – 49,3 % роста при наихудших в области стартовых возможностях своего развития.

Таким образом, производство стеновых материалов на предприятиях Тюменской области осуществлялось в повседневных условиях, отличавшихся сложной экологической обстановкой и не устроенным бытом трудящихся. Это являлось серьезным препятствием для успешного выполнения принятых трудовых обязательств. Важным компенсатором тормозящего влияния негативных социальных процессов на повышение эффективности производства стеновых материалов являлась система подготовки и повышения квалификации рабочих кадров, в значительной мере способствовавшая росту производительности труда на данных предприятиях, становлению современной строительной индустрии на севере Западной Сибири [4].

Литература

1. Краткий справочник по фондам Государственного архива Тюменской области. Тюмень : Вектор бук, 2002, 23 с.
2. Государственный архив социально-политической истории Тюменской области. Ф. 124. Оп. 91.
3. Государственный архив Тюменской области. Ф. 2085. Оп. 1.
4. Тюменский комбинат строительных материалов. URL: www.trsm72.ru (дата обращения: 25.10.2020).