

«КАДРОВЫЙ ГОЛОД» НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СОВЕТСКОЙ ВОЕННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ГОДЫ ПЕРВОЙ ПЯТИЛЕТКИ: ПРИЧИНЫ И ПОПЫТКИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

DOI: 10.25629/НС.2021.05.S15

Рыбин А.А.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Аннотация. В статье анализируется проблема обеспечения советской военной промышленности кадрами в 1927-1932 гг. на микроуровне, преимущественно на материалах ленинградского завода «Большевик». Дефицит квалифицированного персонала вел к повышенным значениям брака, срыву сроков выполнения заданий и проблемам при организации опытных работ, вследствие чего возникали проекты по комплектованию предприятий рабочей силой мобилизационным порядком. В ходе первой пятилетки предприятия оказались насыщены (зачастую – избыточно) персоналом в целом, однако преимущественно это были низкоквалифицированные кадры из числа выходцев из деревни. Для решения этого вопроса формировались системы школ фабрично-заводского ученичества (ФЗУ), бригадного ученичества и школы массовых профессий (ШМП). Кроме того, имела место высокая текучесть кадров, особенно чувствительная применительно к высококвалифицированному персоналу. Меры, принимаемые к решению этих проблем на локальном уровне, носили ограниченный характер в силу сравнительно небольшого количества рычагов влияния у руководства предприятий. Попытки применения мер стимулирующего характера, таких как дифференциация зарплат, не привели к существенному улучшению положения в связи с тем, что государственная политика в области снабжения населения нивелировала роль материальных стимулов. В этой связи происходит переход к мерам административно-репрессивного характера, призванных удержать квалифицированные кадры на предприятиях. В целом за время первой пятилетки, несмотря на предпринимаемые как на локальном, так и на государственном уровне меры, проблема решена не была.

Ключевые слова: социально-экономическая история СССР, советская индустриализация, военная промышленность, первая пятилетка, заработная плата, трудовая дисциплина.

Введение

Одной из проблем, характерных для советской оборонной промышленности в предвоенные годы, был кадровый голод – хроническая нехватка квалифицированных специалистов, как рабочих, так и инженерно-технических работников (ИТР). В силу своих специфических особенностей военная промышленность требовала особого внимания к этой сфере, поскольку от обеспеченности предприятий кадрами должной квалификации зависело многое – и объемы производства, и качество производимой продукции, и выполнение опытных работ, в которые так или иначе вовлекалось производство.

Целью данной статьи является анализ проблемы кадрового обеспечения и ее влияния на производственные процессы в рамках первого пятилетнего плана в военной промышленности на микроуровне, с привлечением документации преимущественно по одному предприятию. Вместе с тем изучение данных вопросов на локальном уровне позволяет более полно оценить ситуацию с функционированием советской военной промышленности в целом, а также некоторые особенности и проблемы индустриализации СССР в конце 1920-х- 1930-х гг.

Краткий обзор источников и литературы

Работа основывается преимущественно на документах, хранящихся в Российском государственном архиве экономики, в фонде Народного комиссариата тяжелой промышленности (НКТП), многие из которых вводятся в научный оборот впервые. К числу таких источников относятся: материалы проверок, отчеты должностных лиц, инспектировавших завод в целом

или тот или иной его участок и непосредственно ежегодные отчеты завода по основной деятельности. Преимущественно, в статье будут приводиться данные из ежегодных отчетов предприятия, представляющих большой интерес в контексте данного исследования, поскольку они содержат широкий перечень сведений о предприятии, его основных показателях и проблемах, а также зачастую сопровождаются объяснительными записками представителей администрации, позволяющими получить сведения о том, как отразившиеся в документах явления трактовались непосредственно участниками процесса.

Кроме того, используются опубликованные документы из сборников «История создания и развития оборонно-промышленного комплекса России и СССР, 1900-1963» [1, 2, 20] и «Политбюро и «вредители»: кампания по борьбе с «вредительством» на объектах военной промышленности» [4], преимущественно переписка между представителями руководства страны и промышленности и докладные записки по состоянию производств.

Следует отметить, что в советский период проблемы оборонной промышленности фактически не освещались в историографии: всплеск интереса к вопросам, связанным с военно-промышленным комплексом (ВПК) произошел только с 90-х гг. XX в., в связи с чем круг работ, так или иначе затрагивающих рассматриваемый в данной статье вопрос, ограничивается сравнительно небольшим количеством исследований.

К таковым относится, например, фундаментальный труд Н.С. Симонова [17], посвященный советскому ВПК. Данная работа стала, по существу, первой, комплексно рассматривающей проблемы создания и функционирования советской оборонной промышленности, и в связи со столь широким охватом как по масштабу проблематики, так и по хронологии, многие проблемы были затронуты автором лишь вскользь, в частности, вопросы кадрового голода.

Безусловно, заслуживают внимания работы А.К. Соколова, посвященные военной промышленности и стимулированию труда на советских предприятиях. Данные работы примечательны комплексным подходом к рассмотрению проблем советской промышленности в рассматриваемый период, в частности, в монографии «От военпрома к ВПК» [18] уделено пристальное внимание таким аспектам, как кампании по борьбе с вредительством, гонения на старых специалистов, вопросы подготовки кадров для военной промышленности. Обозначенные вопросы рассматриваются преимущественно в масштабе военной промышленности в целом с эпизодическими переходами на уровень отрасли. При таком подходе, при всех его достоинствах, из поля зрения выпадает ряд аспектов, особенно на локальном уровне, позволяющих глубже взглянуть на изучаемую проблему. Статья А.К. Соколова [19] в контексте данного исследования ценна тем, что содержит материалы о применявшихся советским руководством мерах по стимулированию труда рабочих, а также об их эволюции. Приводимые сведения относятся к промышленности вообще, а не только к ВПК, что, однако, не делает их менее ценными в контексте нашего исследования.

Примечательна работа А.Н. Щерба «Военная промышленность Ленинграда в 20-30-е годы» [21], в которой автор фокусирует свое внимание на изучении промышленности отдельно взятого региона, в данном случае – Ленинграда, как одного из ведущих промышленных центров, и позволяет рассмотреть интересующие нас вопросы на локальном уровне, давая более четкую картину происходящего в оборонном производстве.

В этом же отношении представляет большой интерес работа М.Ю. Мухина по истории советской авиационной промышленности в предвоенный период [3]. Помимо рассмотрения положения в авиапромышленности и сравнения ее с авиационной промышленностью Германии, автор в своей работе также комплексно рассматривает проблемы, связанные с кадровым дефицитом, а также иллюстрирует все свойственные авиапрому сложности в формате «проблемы одного завода», давая, таким образом, комплексный обзор положения на производстве как на уровне отрасли, так и на локальном уровне.

Данная статья призвана дополнить существующую историографию рассмотрением проблемы на микроуровне, произведенном на новых источниках, что позволит расширить представление о положении советской военной промышленности на этапе ее формирования в целом.

В качестве предприятия, на примере которого преимущественно будет рассматриваться обозначенная ранее проблема, был выбран ленинградский завод «Большевик» (ранее и в наши дни – Обуховский). Выбор обусловлен тем, что завод, будучи основан в 1863 г., имеет длительную историю выпуска военной продукции, производя, преимущественно, артиллерию, особенно морскую, а также снаряды, оптику и металл. К 1917 году Обуховский завод был одним из крупнейших военных предприятий Российской империи, обеспечивая своей продукцией существенную часть военно-морского флота и сухопутных войск. В советский же период предприятию, за счет существенных производственных мощностей, а также опыта производства, выпало стать одним из флагманов формирующегося советского ВПК в целом ряде областей, в первую очередь, артиллерийского производства и проектирования, хотя на «Большевике» также производились и авиамоторы, и оптические приборы, и снаряды, и другие виды продукции.

Более того, завод фактически стал колыбелью советской танковой промышленности, поскольку предприятию были поручены работы по постановке танков на массовое производство, а также их проектирование, до выделения в 1932 г. из состава «Большевика» профильной мастерской в отдельный завод им. Ворошилова. Помимо этого, длительная история существования и работы завода позволяет рассчитывать на то, что предприятие будет лишено ряда «детских болезней», связанных с запуском производства, характерных для относительно новых заводов, связанных, например, с обеспечением нового предприятия станочным парком, налаживанием снабжения и обеспечения рабочей силой. Последний пункт в контексте задач нашего исследования представляется особенно актуальным, поскольку открытие нового производства, особенно в провинции, неизбежно вызывало проблемы с комплектованием его сотрудниками – кадров требуемой квалификации на месте, как правило, не было, а рабочие и инженерно-технические работники (ИТР) из крупных городов, особенно Москвы и Ленинграда, зачастую не желали менять прописку и в целом более качественное снабжение ради устройства на вновь открытый завод [3, с. 217]. В этом случае, выбор предприятия, имеющего длительную историю функционирования и расположенного в крупном городе, позволяет избежать искажений, вызванных этими факторами.

Результаты и их обсуждение

В значительной степени корни рассматриваемой проблемы кроются в предшествующих событиях: многие квалифицированные рабочие были призваны на фронт в период Первой мировой войны, в годы Гражданской войны многие уходили с заводов и из городов в деревни, еще какая-то часть не поддерживала советскую власть – так, например, на Ижевском заводе сотрудники опытной мастерской ушли при отступлении вместе с белыми. В период новой экономической политики, в условиях существенного сокращения военных заказов и поддержки оборонных предприятий с них продолжали уходить рабочие.

В результате, к 1927 г., к моменту так называемой «военной тревоги» – усиления военных приготовлений в связи предполагавшимся скорым началом конфликта с зарубежными государствами, и как следствие, интенсификации производства вооружений, оборонная промышленность подошла не в лучшем состоянии: производственные мощности были изношены и давно не обновлялись, а квалифицированного персонала не хватало. Так, А.К. Соколов отмечает, что если до войны на военную промышленность приходилось 70% инженерно-технических специалистов, то к началу пятилетки – только 15%, причем считалось, что предъявляемые к военным инженерам требования должны быть выше, чем к гражданским [18, с. 140].

Вопрос кадрового голода на предприятиях военной промышленности имеет первостепенное значение в основном в силу эффекта, оказываемого им на производство: нехватка квалифицированных специалистов сказывалась на всем – на объемах брака, темпах опытно-конструкторских работ (ОКР), объемах производства и стоимости изделий, даже на капитальном строительстве. На этих явлениях стоит остановиться подробнее.

В первую очередь дефицит специалистов влиял на количество брака, который как причина срыва плановых заданий фигурирует в заводских документах с самого начала рассматриваемого периода, т.е. с 1927/28 г. [9, л. 163-164]. Объем брака в 1928/29 г. составил 1638, 9 тыс. руб., или 7,24% валовой продукции [12, л. 15]. Проблема сохранилась и в 1929/30 г., причем объем брака возрос относительно предыдущего года и составил 2851,9 тыс. руб. или 8,84% к валовой продукции предприятия [12, л. 15]. По металлургическому и механическому цехам брак составил 8,1% [12, л. 35], т.е. каждая двенадцатая отливка оказывалась бракованной. В 1930 г. брак по изделиям, относящимся к военной продукции, составлял 3,39%, по заготовительным производствам – 5,98% [14, л. 131]. В 1931 году эти показатели снизились до 2,59% и 5,39% соответственно [14, л. 131].

В 1932 брак составлял 1,77% по военному производству (от суммы заказов) и 1,8% от их стоимости; 4,99% от суммы заказов по заготовительным производствам и 4,68% от стоимости, фактически же процент брака по отдельным элементам металлургического производства в военной промышленности был еще выше.

Так, Н.С. Симонов со ссылкой на документы упоминает, что из 8 тонн отлитой стали в среднем выходила 1 тонна кондиционной брони для танков [17, с. 85]. На заводе № 92 деталь весом 1 кг изготовляли из 140-кг поковки, а выбрасыватель для 76-мм пушки, весом 0,7 кг – из 14-17-кг болванки [17, с. 124], т.е. очень большое количество металла уходило в обрезки. В случае с «Большевиком» отходы производства и брак по Т-18 доходили до 50%, особенно по броне [12, л. 16], что, как уже говорилось, было характерно для советской военной промышленности в этот период в целом.

Брак тянул за собой перерасход материалов для изготовления продукции, и как следствие, напрямую сказывался как на расходе заводских средств, так и на сроках выполнения заказов. При этом нормальный его учет, согласно протоколу совещания правления Орудийно-Арсенального Треста (ОАТ) и руководства завода, в 1929 г. поставлен не был, из-за чего бракованные изделия периодически попадали к заказчикам: например, в том же 1929 г. военное ведомство (Военвед) жаловалось на ржавчину и раковины (выбоины) в стволах орудий что, во-первых, означало низкое качество металла, из которого они изготовлялись, а во-вторых, огрехи при обработке отливок в процессе изготовления орудий, что уже напрямую говорило как о недостаточной квалификации рабочих, так и о возможных проблемах с оборудованием и техпроцессами [12, л. 35]. На 1930 г. по объемам брака «Большевик» являлся «лидером» всего объединения (в апреле 1930 г. образовано Всесоюзное орудийно-арсенальное объединение, или ВОАО, путем слияния Орудийно-Арсенального и Оружейно-Пулеметного трестов) [12, л. 35].

Рассмотрим еще один пример. По результатам инспекции Ижорского завода в 1933 г. было отмечено, что рабочие «запороли» 60 танковых башен. При общих масштабах танкостроения в этот период – количество довольно существенно [4, с. 353]. Испытания бронебойных снарядов производства «Большевика» в 1932 г. провалили все снаряды, за исключением одного, при этом одной из рекомендаций по результатам стало требование укомплектовать цеха и отдел технического контроля (ОТК) квалифицированными рабочими и инженерно-техническим персоналом [16], и это дает основания полагать, что провал в значительной степени обусловлен недостаточной компетентностью работников, давших некачественную продукцию.

По результатам поставки нескольких партий снарядов отмечалось, что 85% из 500 доньев 180-мм забраковано за испорченную резьбу, подрез и неправильные ключевые отверстия; из 170 штук 305-мм снарядов (модернизированных) забраковано 30% за несоблюдение веса, размеров и металлический брак; 50% доньев из 470 штук 180-мм также забракованы [16]. Характер брака явно указывает на то, что он был допущен по вине рабочих, причиной чему, предположительно, мог стать недостаточный уровень их подготовки.

Проблема проявлялась и в других сферах, например, в ОКР. Ситуация с кадрами здесь изначально была достаточно неблагоприятной: по результатам проверок, произведенных в середине 1920-х годов, руководство страны и вооруженных сил, непосредственно заинтересованное в технологической модернизации, пришло к выводу, что конструкторское дело в стране

поставлено неудовлетворительно, что особенно усугубилось кампанией по борьбе с вредителями, развернувшейся в 1926 г., которая ударила по старым специалистам, являвшимся на тот момент основной частью инженерно-технических работников и квалифицированных рабочих, причем по обеим этим категориям военная промышленность середины-конца 1920-х гг. испытывала дефицит – на военном производстве работало всего 15% от общего числа ИТР.

В таких условиях были неизбежны проблемы при постановке ОКР, и они в полной мере проявились на «Большеви́ке» в ходе первой пятилетки: опытные работы, в связи с многопрофильностью завода, велись сразу во многих направлениях, что приводило к распылению и без того небольшого штата сотрудников на множество проектов с последующим срывом сроков работ, снижением их качества и в дальнейшем – прямому влиянию на производственные процессы, поскольку это задерживало разработку необходимых на производстве технологий.

Так, «Большеви́ку» был выдан заказ на изготовление в опытном порядке авиационного мотора Киреева. Спустя некоторое время после начала работ был составлен доклад, где, в числе прочего, отмечалось, что рабочие не в состоянии разобраться в чертежах и просят делать более простые, с разбивкой по операциям. Справедливости ради отметим, что в данном случае сложно определить основную причину проблем: низкая квалификация рабочих или же «своеобразии» чертежей, также отмеченное в докладе [6, л. 5]. Помимо же этого, затягивание проекта фактически отрывало от производства оборудование, людей и инструменты, необходимые для других целей.

Кроме этого, дефицит кадров пагубно сказывался непосредственно на производственных процессах: руководство завода массово прибегало к сверхурочным работам, что, в свою очередь, означало удорожание конечной продукции [13, л. 39], в то время как завод, по мнению руководства треста, не предпринимал необходимых мер для комплектации рабочими и техперсоналом [12, л. 80], а квалифицированной рабочей силы, имевшейся в наличии, было недостаточно для выполнения требуемого количества работ в срок. Эта причина, сопрягаясь с хронической же нехваткой оборудования на заводе, вынуждала организовывать работу в две, а то и три смены, поскольку скорость выполнения работ и большой процент брака не позволили бы в иных условиях рассчитывать на сколь-нибудь успешное выполнение производственной программы. Для реализации некоторых заказов квалифицированных рабочих не хватало до такой степени, что завершение этих работ оказывалось под угрозой, как, например, случилось в 1930 г. с мотором BMW-6 [11, л. 14].

Что касается ситуации с кадрами в оборонной промышленности в целом, то ее можно проиллюстрировать, обратившись к специальной справке заведующего мобилизационным отделом Наркомата труда СССР от 30 января 1929 г., в которой предлагалось создавать из призывников «кадры квалифицированных рабочих – промышленнообязанных», которые направлялись бы для прохождения срочной службы не в воинскую часть, а на военные предприятия. После прохождения годичной службы до 45 лет они должны были бы находиться в запасе, периодически призываясь на учебные сборы [20, с. 275-276]. Возникновение подобного рода проектов само по себе может рассматриваться в качестве подтверждения кризисной ситуации в области комплектования производств рабочей силой. Другой пример: по данным на 1929 г. на предприятиях оборонной промышленности по металлургическим и механическим специальностям имелось всего 1% инженеров и 1,35% техников, что представляется недостаточным, в том числе если сравнить, например, с аналогичным показателем в Германии в 1925 году, где специалистов вышеприведенных категорий на аналогичных производствах было 3,8 и 6% соответственно [2, с. 394-395].

На «Большеви́ке» доля техперсонала в 1928/29 г. составляла 6,4%, что, вероятно, было следствием особенностей предприятия, позволивших в той или иной степени сохранить кадровый резерв, в частности – многопрофильности производства, а также того, что «Большевик» был одним из ведущих предприятий оборонной промышленности еще с дореволюционного времени.

Однако даже в этом случае положение было достаточно затруднительным, о чем свидетельствует одно из предложений, вынесенных по результатам обследования завода в 1929 г.: «За водоуправлению и правлению Треста немедленно выявить дефицит рабсилы по квалификациям и поставить перед высшими инстанциями и местными органами вопрос о принудительной переброске квалифицированных рабочих с других заводов Ленинграда» [5, л. 86]. Далее правлению Треста предписывалось «оказать реальную помощь в деле комплектования завода ИТП (прим.: инженерно-техническим персоналом, аналогично ИТР); водоуправлению вновь поставить этот вопрос перед местными организациями» [5, л. 86]. Переброска рабочих с других предприятий была случаем не уникальным, что позволяет говорить об остроте проблемы: так, например, Выборгский райком своей властью перебросил с десяти предприятий своего района на завод № 284 авиационной промышленности 120 высококвалифицированных и 92 подсобных рабочих [21, с. 79].

Итак, как видно из вышесказанного, к началу первой пятилетки оборонная промышленность СССР испытывала острый дефицит кадров, настолько острый, что возникают проекты по, фактически, комплектованию предприятий мобилизационным порядком. Какие же действия предпринимались для решения этой проблемы?

На локальном уровне вопрос решался как правило массовым наймом новых рабочих, преимущественно выходцев из деревни. Так, списочная численность занятых на «Большевике» за годы первой пятилетки выросла почти в 2,5 раза, с 6010 (в т.ч. 4849 рабочих) [9, л. 64] до 14867 (в т.ч. 11928 рабочих) человек [15, л. 28]. Подобный подход диктовался в основном необходимостью выполнения плановых заданий в весьма сжатые сроки и при отсутствии сколько-нибудь адекватных альтернатив приводил к тому, что предприятие комплектовалось преимущественно низкоквалифицированной рабочей силой.

Позднее, по завершении первой пятилетки, на заводе прошли массовые сокращения – численность рабочих в 1933 г. составила 93% от показателя 1932 г., а общая численность персонала – 83% от прошлогоднего показателя [7, л. 184]. Данная тенденция была общей для всей военной промышленности, что отражено в докладной записке сектора обороны Госплана С. О. Ботнера от 7 августа 1933 г., где сообщается, что военная промышленность вынуждена сокращать число ИТР и рабочих в связи с незначительным ростом загрузки в 1933 г. [1, с. 141]. При этом общая численность рабочих сократилась на 43,7 тыс. человек, а ИТР – на 1,8 тыс.

Вместе с тем достижение плановых показателей отнюдь не означало решения проблемы кадрового дефицита. Вновь набранная рабсила отличалась, как уже говорилось, в целом низкой квалификацией, в то время как сохранявшаяся высокая текучесть кадров приводила к тому, что соотношение специалистов, с одной стороны, и неквалифицированных и малоквалифицированных рабочих, с другой, неуклонно менялось в пользу последних. Так, например, в 1930 г. руководство завода снова жаловалось на нехватку квалифицированной рабочей силы на рынке труда, при этом коэффициент квалификации, при превышении планового задания по численности рабочих на 4,7%, упал с 1,65 до 1,54 в IV квартале [12, л. 4]. Следует отметить, что подобное явление было характерно отнюдь не только для «Большевика» или исключительно артиллерийской промышленности. Например, в авиапроме в период с 1929 по 1931 г. доля рабочих высокой и средней квалификации упала с 8,5% и 48% до 2% и 28% соответственно [3, с. 220].

Проблему пытались решить разными способами. Одним из них было создание системы фабрично-заводского (ФЗУ) – школы при крупных предприятиях, занимавшиеся подготовкой квалифицированных рабочих - и бригадного ученичества, с охватом максимально возможного количества рабочих. Однако вместе с тем имели место и более спорные меры, носившие явно вынужденный характер, – например, перевод полуквалифицированных рабочих на выполнение определенных квалифицированных работ с целью высвобождения квалифицированных рабочих для выполнения других операций.

Еще одной проблемой, напрямую влиявшей на остроту кадрового вопроса, являлась высокая текучесть кадров на предприятиях, что способствовало вымыванию квалифицированных

рабочих с производства и негативно влияло на и без того сложную ситуацию со специалистами. Причем, явление это носило повсеместный характер, в сочетании же с иными факторами, оно могло приобретать заметные масштабы, как, например, в 1933 г., когда в военной промышленности были произведены плановые сокращения, связанные с окончанием пятилетки и незначительным ростом загрузки.

Вместе с тем, на машиностроительных заводах Военпрома (общее название, закрепившееся за специальными военными заводами) в 1933 г. выбыло 80% от списочного состава рабочих, что, безусловно, не может быть объяснено одними лишь сокращениями, а явно является результирующей нескольких факторов, в том числе общей текучести рабочей силы. Долю этого явления в вышеприведенном показателе можно примерно представить обратившись, например, к данным о текучести на заводе «Большевик» - в 1928/29 г. она составляла 19,4%, а в 1929/30 г. возросла уже до 34,4% [12, л. 46].

В динамике же этот показатель выглядит следующим образом (таблица 1).

Таблица 1 – Текучесть рабочей силы на заводе «Большевик». 1931-1934 гг.

	Принято		Уволено	
	рабочих	служащих	рабочих	служащих
1931	9174	860	2208	576
1932	10981	1356	7022	1239
1933	5168	н.д.	8108	н.д.
1934	3667	н.д.	4068	н.д.

Источники: [14, л. 222], [7, л. 188], [8, л. 31].

Из таблицы 1 видно, что показатель текучести рабочих в 1932/33 г. явно превосходит любые сколько-нибудь естественные пределы, так как число уволенных составляет более 50% от общего числа работавших на заводе в этот год, как, впрочем, и в 1931, в случае с которым число уволившихся рабочих составляет 25,9%. Резонным выглядит предположение, что в первую очередь завод покидали квалифицированные работники, имеющие возможность рассчитывать на трудоустройство по профилю на других предприятиях. Такие высокие показатели текучести руководство завода объясняло несколькими причинами: в первую очередь тем, что трудящиеся были недовольны своей заработной платой, что неоднократно отмечается в ежегодных отчетах [11, л. 27], удаленностью завода от города, а также недовольством предоставляемым предприятием жильем и инфраструктурой [18, стр. 304]. Следует отметить, что в случае с «Большевиком» в документах встречаются данные о том, что завод был в принципе не в состоянии обеспечить всех жильем, хотя и было развернуто его активное строительство. Подобная проблема была, по-видимому, характерна для оборонки вообще, в том числе и после окончания первой пятилетки. Так, М.Ю. Мухин, говоря о положении авиационного завода в Перми, отмечает, что в 1936 г. жильем было обеспечено лишь 50,8% персонала предприятия, делает вывод, что именно жилищный вопрос послужил одной из основных причин увольнения для 2437 сотрудников, покинувших предприятие в 1935 г. [3, с. 134].

С учетом того, что военная промышленность и оборонные заказы в период первых пятилеток имели высочайший приоритет, необходимость решения данного вопроса была очевидна. При этом, однако, у руководства предприятия было не так много рычагов воздействия на рабочих с целью их удержания на предприятии. Одним из таких способов было превращение заработной платы в реально работающий стимул, поскольку недовольство ей было в числе основных причин для увольнений. Кроме этого, в качестве дополнительного стимула предполагались меры по улучшению быта, питания, а также массовое жилищное строительство. В то же время ставилась задача устранить разрыв между динамикой роста зарплаты и выработкой, когда доход рабочего рос быстрее его производительности, а также ликвидировать явно нездоровые явления, имевшие место на ряде предприятий, что отмечал, например, К.Е. Ворошилов

в своем письме С. Орджоникидзе: в частности, на Ижорском заводе отмечены переплаты, оплата за брак, оплата за одну и ту же работу разным рабочим [4, с. 353].

Кроме того, в соответствии с курсом, обозначенным Сталиным на совещании хозяйственников 23 июня 1931 года, одним из методов борьбы с текучкой кадров и средством повышения производительности признавалось увеличение дифференциации в оплате труда. Однако, как отмечает Соколов, до 1935 г. и отмены карточной системы роль зарплаты как стимулирующего средства была заметно ниже, чем могла бы быть [18, с. 303]. При этом следует отметить, что и ее ценность как индикатора материального благосостояния и неравенства доходов на предприятиях до 1935 г. существенно ниже, чем в западных странах или в СССР после 1935 г. Тем не менее, несмотря на ограничения, накладываемые карточной системой, недовольство заработком оставалось приоритетной причиной ухода рабочих с завода.

Помимо манипуляций непосредственно с размером зарплаты применялся еще ряд мер экономического стимулирования, хотя и с переменным успехом: по ряду работ была введена прогрессивно-премиальная оплата труда, но эту инициативу достаточно быстро свернули, посчитав, что она ведет к «рвачеству» [18, с. 305]. Более вероятным представляется, что свертывание было вызвано преимущественно перерасходом фонда заработной платы: средние зарплаты в 1931 г. превысили плановые на 7% для рабочих и на 24% для служащих (таблица 2).

Таблица 2 – Заработная плата рабочих завода «Большевик» в 1930-1931 гг.

	Заработная плата в руб.			Разница в %	
	1930	1931		к 1930 г.	к плану 1931 г.
		По плану	По отчету		
Рабочие	153,1	161,1	172,8	112,8	107,0
Служащие	231,3	244,0	303,1	131,0	124,0

Источник: [14, л. 12].

Кроме того, весьма вероятно, что погоня за перевыполнением вела к перевыпуску продукции, заготовок, полуфабрикатов по одним позициям и срыву программы по другим. Подобные случаи имели место и ставились руководству завода на вид. Помимо этого, для повышения заинтересованности, а точнее, для постановки зарплаты в прямую зависимость от выполненной работы был начат переход от повременной оплаты на сдельщину, с одновременным отказом от уравниловки и коллективной оплаты в пользу индивидуальной. Практика показала, что этих мер явно недостаточно, либо же они проводятся в жизнь недостаточно полно и быстро (руководство ОАТ регулярно напоминало заводу о необходимости скорейшего перехода на полную сдельщину), поскольку борьбу с текучестью кадров руководство предприятия по-прежнему проигрывало.

Такая же проблема была характерна для многих предприятий военной промышленности в рассматриваемый период: зарплата на предприятиях военной промышленности была недостаточной, если учесть высокие требования к изготавливаемой продукции [18, с. 304]. Рост заработной платы на «Большевике» в течение пятилетки хотя сам по себе и является безусловным плюсом – ведь зарплата за пять лет выросла более чем в полнину (со 126,57 руб. до 195 руб.), – но с учетом социально-экономических реалий того времени шел недостаточно быстро, особенно если принять во внимание, например, такой фактор как инфляция, которая напрямую сказывалась на реальных доходах, а также существование карточной системы, которая в принципе сильно снижала роль заработной платы как стимулирующего фактора. Хотя рабочие и снабжались по карточкам в первоочередном порядке (особенно сотрудники ведущих предприятий) [19, стр. 68], но перебои со снабжением вынуждали изыскивать иные способы получения требуемых товаров, в частности, закупать их на «черном рынке», высокие цены на котором в целом нивелировали дифференциацию зарплат [19, стр. 69], снижая ее роль как мотивирующего фактора.

В этой связи руководство предприятий было вынуждено изыскивать дополнительные способы мотивации, либо удержания рабочих на заводе. Одной из таких мер стал отказ в увольнении без уважительной причины, хотя в данном случае имелось некоторое пространство для поиска компромиссов: работнику предлагалось написать обоснование, где он объяснял причину своего желания уволиться, и если причина была устранима, то руководство завода могло пойти навстречу рабочему и удовлетворить его требования, чтобы удержать на производстве.

Предположительно, подобная политика стала причиной роста числа невыходов на работу по неуважительным причинам (в 1932 г. они составили 2,7% при общем показателе всех невыходов 13,95%). Следует пояснить одну особенность советской документации этого периода: к числу «невыходов» относилось любое отсутствие работника на предприятии, в том числе отпуски и больничные, которые считались невыходом по уважительной причине, и, собственно, составляли большую часть из приведенных выше 13,95%.

Еще один показательный пример имел место на Ижорском заводе: вторая смена, согласно письму К.Е. Ворошилова, составляла 65 человек при 685 в первой, а третья смена вообще регулярно срывалась из-за невыходов рабочих, которые выходили не в ту смену, в которую они записаны, а в ту, в которую им было удобно [4, стр. 353].

Из приведенных выше примеров можно сделать вывод, что прогулы превратились для военпрома, в том числе для «Большевика», в проблему достаточно крупную, чтобы на нее обратило внимание руководство страны. Сложность в ее решении заключалась в том, что, как и с методами экономического стимулирования, на локальном уровне было крайне ограничено число рычагов влияния на работника, да и к тому же они имели достаточно сомнительную эффективность и часто носили воспитательный характер. Так, руководство «Большевика» для борьбы с прогулами начало выдавать прогульщикам зарплаты в черных кассах, применять выговоры, а также размещать фотографии прогульщиков на разного рода досках с целью подвергнуть их общественному порицанию. Вскоре к этим мерам добавились рассылка писем в черных конвертах семье прогульщика и жилтовариществу, а также товарищеские суды над желающими уволиться. Кроме того, при увольнении, если оно все же случалось, такой «злостный нарушитель» получал в документы отметку «дезорганизатор производства».

По всей видимости, подобные меры если и имели эффект, то явно недостаточный, поскольку в середине-конце первой пятилетки уже на государственном уровне последовали действия административного характера, призванные удержать рабочую силу на местах и повысить трудовую дисциплину. Очевидно, они были направлены не только и не столько на военную промышленность, сколько на производство вообще, но, безусловно, в полной мере относились и к интересующей нас сфере.

К числу таких мер следует отнести: постановление ЦК ВКП(б) от 20 октября 1930 г., согласно которому в рамках планового обеспечения производства рабочей силой ликвидировались биржи труда и вводилась регистрация труда по месту жительства; задержка на производстве непрофильных специалистов, неправильное использование рабочих дефицитной специальности, нарушение норм оплаты и накопление излишков рабсилы влекли за собой административную ответственность [19, стр. 66]; постановление ЦИК СССР и СНК от 15 декабря 1930 г., по которому все переводы специалистов между предприятиями производились только по согласованию между ведомствами и с предоставлением необходимых гарантий и компенсаций [19, стр. 64]; постановление СНК от 15 ноября 1932 г., предусматривавшее за прогул увольнение, лишение продовольственных карточек и выселение с жилплощади, а с 1933 г. – исключение из жилищного кооператива [19, стр. 75].

Заключение

Таким образом, имеющиеся в нашем распоряжении документы позволяют заключить, что проблема кадрового дефицита в военной промышленности, явно обозначившаяся в ходе начавшейся интенсификации производства с началом советского этапа индустриализации, в ходе первой пятилетки решена не была. Несмотря на выполнение (а эпизодически – и перевыполнение) количественных показателей по обеспеченности заводов персоналом, в качественном

отношении положение изменилось мало, в силу массового притока неквалифицированных рабочих, преимущественно выходцев из деревни. Несмотря на принятые государством меры, заключавшиеся, в частности, в организации ФЗУ, школ массовых профессий (ШМП) [21, стр. 79], системы бригадного ученичества, а также попыток иными способами обеспечить военную промышленность квалифицированными кадрами – путем, например, привлечения студентов ВТУЗов к непрерывной практике на военных заводах [21, стр. 78] – в период 1928-1932 гг. эти меры еще не оказали существенного эффекта на ситуацию.

Аналогично не была решена проблема текучести кадров, которая оставалась высокой в течение всего рассматриваемого периода. Попытки решения этой проблемы на локальном уровне или же методами экономического стимулирования, путем, например, дифференциации заработной платы, как видим, также не дали ожидаемого эффекта, о чем свидетельствует произошедший в начале 1930-х гг. на государственном уровне переход от мотивационно-стимулирующих методов к мерам административно-принудительного характера, ограничивавших возможность смены работы, а также существенно ужесточивших наказания за нарушения трудовой дисциплины.

Библиография

1. Докладная записка начальника Сектора обороны Госплана СССР С.О. Ботнера руководству Госплана СССР об обеспеченности военной промышленности кадрами // История создания и развития оборонно-промышленного комплекса России и СССР, 1900-1963: документы и материалы: [в 5 т.]. Т. 3. Ч. 2 / под ред. А.А. Кольтюкова. – М.: Терра, 2011. – 941 с.
2. Объяснительная записка ГВПУ к материалам о потребности военной промышленности в инженерно-техническом персонале на пятилетку // История создания и развития оборонно-промышленного комплекса России и СССР, 1900-1963: документы и материалы: [в 5 т.]. Т. 3. Ч.1. / Под ред. А.А. Кольтюкова. - М.: Терра – Книжный клуб, 2008. – 910 с.
3. Мухин М.Ю. Авиапромышленность в СССР в 1921-1941 годах. – М.: Наука, 2006. – 318 с.
4. Письмо наркома по военным и морским делам СССР и председателя Реввоенсовета СССР К. Е. Ворошилова председателю ВСНХ СССР С. Орджоникидзе о выполнении танкостроительной программы на заводах «Большевик» и Ижорском // Политбюро и «вредители»: кампания по борьбе с «вредительством» на объектах военной промышленности / Сост. О.Б. Мозохин, В.В. Кондрашин. – М.: Международный фонд «Демократия», 2016. – 747 с.
5. РГАЭ. Ф. 2097. Оп. 1. Д. 1023
6. РГАЭ. Ф.2097. Оп. 1. Д. 1678
7. РГАЭ. Ф. 7297. Оп. 41. Д. 63
8. РГАЭ. Ф.7297. Оп.41. Д.124
9. РГАЭ. Ф. 7310. Оп. 1. Д. 342
10. РГАЭ. Ф. 7310. Оп. 1. Д. 381
11. РГАЭ. Ф. 7310. Оп. 1. Д. 436
12. РГАЭ. Ф. 7310. Оп. 1. Д. 718
13. РГАЭ. Ф. 7310. Оп. 1. Д. 971
14. РГАЭ. Ф. 7310. Оп. 1. Д. 1034
15. РГАЭ. Ф. 7310. Оп. 1. Д. 1165
16. РГАЭ. Ф. 7310. Оп. 1. Д. 1250
17. Симонов Н.С. ВПК СССР: темпы экономического роста, структура, организация производства, управление. – М.: Университет Дмитрия Пожарского; Русский фонд содействия образованию и науке, 2015. – 500 с.
18. Соколов А.К. От военпрома к ВПК: советская военная промышленность. 1917- июнь 1941. – М.: Новый хронограф, 2012. – 523 с.
19. Соколов А.К. Советская политика в области мотивации и стимулирования труда (1917 – середина 1930-х годов). – М.: 2000. – Вып. 4. – С. 39-80.

20. Справка мобилизационного отдела Наркомата труда СССР в Госплан СССР о подготовке квалифицированных рабочих для военной промышленности // История создания и развития оборонно-промышленного комплекса России и СССР, 1900-1963: документы и материалы: [в 5 т.]. Т. 3. Ч.1. / Под ред. А. А. Кольтюкова. - М.: Терра – Книжный клуб, 2008. – 910 с.

21. Щерба А.Н. Военная промышленность Ленинграда в 20-30-е годы. – СПб.: Нестор, 1999. – 162 с.

Рыбин Александр Алексеевич. Аспирант Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. E-mail: sincerfish@gmail.com

“MANPOWER HUNGER” IN SOVIET DEFENSE INDUSTRY DURING FIRST FIVE-YEAR PLAN: THE REASONS AND WAYS OF SOLUTION

DOI: 10.25629/HC.2021.05.S15

Rybin A.A.

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

Abstract. The article analyses the problem of staffing Soviet military industry in 1927-1932 on a micro-level, mainly using documents of the «Bolshevik» plant in Leningrad. A shortage of qualified personnel led to increased amounts of defective products, missed deadlines and problems in organizing research and development, which resulted in a several projects of mandatory recruitment. During first five-year plan the facilities were staffed (often redundantly) in general, but it was mostly low-skilled workers, which came from the villages. As a way of solution there were organized a system of schools of factory and plant apprenticeship (FZU), a system of brigade apprenticeship, and schools of common professions (SMP). In addition, there was a high turnover rate, which affected a highly-skilled personnel seriously. The measures taken to address these problems at the local level were limited due to the relatively small number of levers of influence among the management of facilities. Attempts to use incentive measures, such as a wage differentiation, did not led to significant improvement due to the state policy of supplying the population, which neutralized the role of material incentives. As a result, there was a transition to the measures of an administrative and repressive nature, designed to retain qualified personnel at factories. In general, during the first five-year plan, despite the measures taken both at the local and at the state level, the problem has not been resolved.

Key words: social-economic history of the USSR, soviet industrialization, defense industry, first five-year plan, wages, labor discipline.

References

1. Dokladnaya zapiska nachal'nika sektora oborony Gosplana SSSR S.O. Botnera rukovodstvu Gosplana SSSR ob obespechennosti voennoy promishlennosti kadrami [Memo of the head of the Gosplan's defence department S.O. Botner to Gosplan's superiors about staffing defence industry]. Istoriya sozdaniya I razvitiya oboronno-promishlennogo kompleksa Rossiya i SSSR. Moscow, Terra, 2011 Vol. 3. Pt. 2. 941 p. (In Russian).

2. Obyasnitel'naya zapiska GVPU k materialam o potrebnosti voennoy promishlennosti v inzhenerno-tehnicheskome personale na pyatiletku [GVPU's explanatory note to materials about staffing needs in defense industry during first five-year plan]. Istoriya sozdaniya I razvitiya oboronno-promishlennogo kompleksa Rossiya i SSSR. Moscow, Terra, 2008 Vol. 3. Pt. 1. 910 p. (In Russian).

3. Mukhin M.Y. Aviapromishlennost' v SSSR v 1921-1941 godah [Aviation industry in USSR in 1921-1941]. Moscow, Nauka, 2006. 318 p. (In Russian).

4. Pis'mo narkoma po voennim I morskim delam SSSR I predsedatelya Revvoensoveta SSSR K.E. Voroshilova predsedately VSNH SSSR S. Ordzhonikidze o vipolnenii tankostroitel'noi programmy na zavodah “Bol'shevik” I Izhorskom [Letter of the People's Commissar for Military and Naval Affairs

of the Soviet Union and the head of Revolutionary Military Council K.E. Voroshilov to the head of Supreme Soviet of National Economy of the USSR S. Ordzhonokidze about execution of the tank building program on “Bolshevik” and Izhorsky plants]. Politbyro i “vrediteli”: kampaniya po bor’be s “vreditel’stvom” na objektah voennoy promishlennosti. Moscow, Demokratiya, 2016. 747 p. (In Russian).

5. RGAE. F. R- 2097. Op. 1. D. 1023
6. RGAE. F. R – 2097. Op.1. D. 1678
7. RGAE. F. R - 7297. Op. 41. D. 63
8. RGAE. F. R – 7297. Op. 41. D. 124
9. RGAE. F. R -7310. Op. 1. D. 342
10. RGAE. F. R -7310. Op. 1. D. 381
11. RGAE. F. R -7310. Op. 1. D. 436
12. RGAE. F. R -7310. Op. 1. D. 718
13. RGAE. F. R -7310. Op. 1. D. 971
14. RGAE. F. R -7310. Op. 1. D. 1034
15. RGAE. F. R -7310. Op. 1. D. 1165
16. RGAE. F. R -7310. Op. 1. D. 1250

17. Simonov N.S. VPK SSSR: tempi ekonomicheskogo rosta, struktura, organizatsiya proizvodstva, upravleniye [MIC of the USSR: rates of the economic growth, structure, organization of manufacture, management]. Moscow, Uiversity after the name of Dmitry Pozharsky, 2015. 500 p. (In Russian).

18. Sokolov A.K. Ot voenproma k VPK: sovetskaya voennaya promishlennost’. 1917 – ijun 1941 [From defence industry to MIC: Soviet defence industry. 1917 – June 1941]. Moscow, Novy Chronograf, 2012. 523 p. (In Russian).

19. Sokolov A.K. [Soviet labor motivation and labor stimulation policy (1917 – mid-1930)]. *Ekonomicheskaya istoriya. Obozreniye* [Economic history. Review], 2004, no. 4, pp. 39-80. (In Russian).

20. Spravka mobilizatsionnogo otdela Narkomata Truda SSSR v Gosplan SSSR o podgotovke kvalifitsirovannyh rabochikh dlya voennoy promishlennosti [Reference of the People’s Commissariat of Labour mobilization department to Gosplan of USSR about personnel training for defence industry]. *Istoriya sozdaniya I razvitiya oboronno-promishlennogo kompleksa Rossii i SSSR*. Moscow, Terra, 2008 Vol. 3. Pt. 1. 910 p. (In Russian).

21. Sherba A.N. Voennaya promishlennost’ Leningrada v 20-30-e gody [The defense industry of Leningrad in 1920-1930-s]. Saint- Petersburg, Nestor, 1999. 162 p. (In Russian).

Rybin Aleksandr Alekseevich. Postgraduate Student. The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. E-mail: sincerfish@gmail.com