

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2019.4.7>

Минкин Марат Риналович, Данилова Ирина Юрьевна

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОЧИМИ КАДРАМИ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ В ТАТАРСКОЙ АССР В 50-Е ГГ. XX ВЕКА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ "ТАТНЕФТЬ")

Авторы статьи обращаются к опыту решения вопросов, связанных с подготовкой кадров рабочих специальностей для нефтедобывающих предприятий Республики Татарстан в 1950-е гг. На основе источников, многие из которых впервые вводятся в научный оборот, проведен анализ решения кадровой проблемы для нефтяной отрасли в отдельном регионе (на примере формирования кадрового потенциала объединения "Татнефть"). Рассмотрены основные стратегии и правительственные меры по организации набора и обучения рабочего персонала в объединении "Татнефть", позволившие своевременно решить поставленные руководством страны сложные производственные задачи в рамках государственных планов. Выявлены и показаны основные методы решения кадровых проблем нефтяной сферы региона, их достоинства и недостатки.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/9/2019/4/7.html

Источник

Манускрипт

Тамбов: Грамота, 2019. Том 12. Выпуск 4. С. 41-44. ISSN 2618-9690.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/9.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/9/2019/4/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

УДК 93/94; 331.1:622.276

Дата поступления рукописи: 16.01.2019

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2019.4.7>

Авторы статьи обращаются к опыту решения вопросов, связанных с подготовкой кадров рабочих специальностей для нефтедобывающих предприятий Республики Татарстан в 1950-е гг. На основе источников, многие из которых впервые вводятся в научный оборот, проведен анализ решения кадровой проблемы для нефтяной отрасли в отдельном регионе (на примере формирования кадрового потенциала объединения «Татнефть»). Рассмотрены основные стратегии и правительственные меры по организации набора и обучения рабочего персонала в объединении «Татнефть», позволившие своевременно решить поставленные руководством страны сложные производственные задачи в рамках государственных планов. Выявлены и показаны основные методы решения кадровых проблем нефтяной сферы региона, их достоинства и недостатки.

Ключевые слова и фразы: Республика Татарстан; подготовка кадров; нефтяная промышленность; школа буровых кадров; «Татнефть»; внутрипроизводственное обучение.

Минкин Марат Риналович, к.и.н., доцент

Данилова Ирина Юрьевна, к. пед. н., доцент

Альметьевский государственный нефтяной институт

marat73mr@mail.ru; danilova.agni@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОЧИМИ КАДРАМИ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ В ТАТАРСКОЙ АССР В 50-Е ГГ. XX ВЕКА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ «ТАТНЕФТЬ»)

В современной России можно с уверенностью констатировать рост востребованности рабочих профессий на рынке труда. Прежде всего, он стимулируется спросом со стороны производства. Отечественные предприятия открыто заявляют о нехватке рабочих кадров, что, по их мнению, является основным препятствием для развития и модернизации промышленности. Эта проблема беспокоит их даже больше, чем недостаток оборотных средств или конкуренция с импортом. Одной из главных ее причин является недостаточное замещение рабочих, достигших предела трудоспособного возраста, молодыми специалистами. К сожалению, в постсоветский период фактически была утрачена сложившаяся в СССР система профессиональной подготовки соответствующих кадров. Профессионально-техническое образование на долгие годы было отодвинуто на «задворки». Ситуация усугублялась падением престижа рабочих профессий в молодежной среде, ориентацией на получение высшего образования. Поэтому в условиях наличия планов по глубокой модернизации российских промышленных мощностей, повышения их конкурентоспособности на мировом уровне существует необходимость восстановления позиций в сфере подготовки инженерных, технических и особенно рабочих кадров. В этом ключе стоит обратиться к изучению советского опыта решения аналогичных проблем. В частности, заслуживает внимания опыт становления региональной системы подготовки кадров массовых профессий для нефтяной промышленности Татарской АССР, во многом имевший уникальный характер.

Цель исследования – выявление проблем обеспечения рабочими кадрами нефтяной отрасли в ТАССР в 50-е гг. XX века и анализ путей их решения. Для достижения поставленной цели последовательно решался ряд **задач**, в том числе: анализ основных кадровых проблем в нефтяной отрасли ТАССР в 1950-е гг.; рассмотрение приоритетных стратегий и правительственных мер по обеспечению рабочими кадрами нефтяного производства в конкретном регионе; выявление эффективности применяемых методов решения кадровых проблем нефтяной отрасли ТАССР.

В начале 1950-х гг. на юго-востоке Татарской АССР начался ввод в эксплуатацию месторождений нефти, одно из которых – Ромашкинское – являлось крупнейшим по своим запасам в мире. Потребности страны в поволжской нефти диктовались необходимостью восстановления экономики, пострадавшей в годы войны, и геополитической обстановкой, в которой оказался Советский Союз после разгрома Германии и ее союзников [5]. Тем временем строительство нового промышленного нефтедобывающего узла требовало решения в краткосрочной перспективе целого комплекса сложных задач: изыскания финансовых средств, техники и оборудования, поиска и внедрения новых технологий и т.д. Одной из наиболее острых проблем стала необходимость в формировании многочисленного коллектива квалифицированных нефтяников. Так, буквально за два-три года нужно было сосредоточить во всех сферах производства и обслуживания от 90 до 100 тыс. человек [4, с. 13]. Сама Татария источником рабочей силы в таком количестве, по мнению хозяйственных и партийных руководителей того времени, служить не могла. Нефтеносный юго-восток республики отличался малонаселенностью, неразвитостью социальной инфраструктуры, отсутствием какой-либо промышленной индустрии. Главным занятием местного населения являлось сельское хозяйство. Причем большинство колхозов региона отличались своей низкой производительностью, бедностью и отсталостью. Поэтому поиск людей, обеспечение их профессиональной подготовки стали наиболее злободневной проблемой зарождающегося нефтедобывающего комплекса [10].

Задачу поиска потенциальных работников изначально пытались решить за счет частичной мобилизации местного трудоспособного населения и привлечения жителей из других регионов страны. Причем

в конце 1940-х – начале 1950-х гг. ставка делалась именно на последних. Особенный интерес вызывали старые нефтедобывающие регионы страны – Азербайджан и Чечено-Ингушская АССР. Подобный опыт в стране уже имелся. С начала индустриализации в 1930-е гг. большие массы рабочих успешно перемещались по стране, концентрируясь в развивающихся промышленных узлах и стройках [3]. В данном случае руководители нефтепрома СССР питали надежду привлечь не просто какое-то количество работоспособных людей, а именно работников, знакомых с нефтедобычей, имеющих опыт в этой отрасли. Согласно указаниям сверху в Татарию командировали целые подразделения с техникой. Но южане так и не смогли стать ядром будущего коллектива поволжских нефтяников. Отсутствие социальной инфраструктуры, неустойчивость быта, проблемы со снабжением товарами первой необходимости, нелегкие климатические условия и множество прочих трудностей стали причинами массового отъезда приезжих работников на родину. Таким образом, за отсутствием какой-либо альтернативы, главным источником рабочей силы отныне оставалось местное население. Несмотря на активную агитационную работу, приличную по тем временам заработную плату, крестьяне неохотно покидали свои колхозы. Сказывались слухи о тяжелой работе нефтяников. Руководство союзного нефтепрома вынужденно пошло на принудительную мобилизацию сельчан [1, с. 83]. Таким образом, основными проблемами обеспечения рабочими кадрами зарождающейся нефтяной промышленности региона явились: низкий уровень квалификации имеющихся рабочих; трудности с подготовкой кадрового состава из числа местного населения ввиду языковых барьеров и недостаточной степени образованности; трудности привлечения и удержания опытных кадров рабочих и инженерных специальностей из других регионов ввиду трудоемкости профессии и тяжелых бытовых условий проживания; отсутствие собственных квалифицированных педагогических кадров.

Решение кадровой проблемы в ТАССР необходимо было осуществить в кратчайшие сроки, в связи с чем Правительством СССР были определены приоритетные стратегии в данном направлении. Первое направление, предполагавшее активизацию внешних сил для массового привлечения инженерных и рабочих кадров из других регионов, не имело особого успеха. Прибывшие геолого-разведывательные и нефтедобывающие бригады из Закавказья и Средней Азии столкнулись не только с проблемами бытового характера (проживанием в бараках, трудностями перевозки семей), отсутствием коммуникаций, но и с новыми условиями работы геологического характера, предполагавшими наличие тяжелого физического труда. Вторым стратегическим направлением предусматривалась организация выпуска собственных кадров посредством создания сети учебных учреждений нефтяного профиля. Правительственные меры включали создание необходимой материальной базы, интеллектуальной инфраструктуры, обеспечение интеграции производства и образования, финансирование открывающихся профильных учебных заведений.

Одним из методов решения кадровых проблем в регионе стала организация внутрипроизводственного обучения без отрыва от производства. В первые годы деятельности производственного объединения (ПО) «Татнефть» в его структуре начали работу учебно-курсовой комбинат, стахановские школы, школы передовых методов труда, инструкторские вахты, производственно-технические школы целевого назначения, курсы смежной профессии. Все перечисленные формы внутрипроизводственного обучения были рассчитаны на подготовку рабочих без отрыва от производства и ранее уже находили применение в ряде промышленных регионов СССР [8; 12]. Для координации их работы открылись учебно-методические советы, в состав которых вошли главные инженеры предприятий, руководители отделов рабочих кадров, профсоюзные работники, инструкторы производственного обучения. На предприятиях практиковались индивидуальная, реже бригадная формы обучения. Как правило, подготовка рабочих велась непосредственно на объектах нефтедобычи во время вахт. К новобранцам прикреплялись опытные производственники, обучавшие людей азам эксплуатации промыслового оборудования. Разумеется, знания и навыки приобретались исключительно практического характера. На первых порах подобный подход позволял хоть как-то обеспечивать подразделения рабочим персоналом. В условиях преобладания ручного, низкотехнологического труда это было возможно. Но с усложнением работ, с ростом технической вооруженности предприятий стала очевидной низкая эффективность методов подготовки «на рабочем месте». Тем более что рабочие обучались спорадически, бессистемно, в условиях нехватки квалифицированных инструкторов. Имел место и формальный подход к данной проблеме со стороны руководителей. Нередко случалось так, что обучение осуществлялось только на бумаге. Кроме того, мешал и языковой барьер. Рабочие-татары, вчерашние крестьяне, с трудом понимали своих инструкторов. Естественно, это сказывалось и на их подготовке. Как результат – низкие качество и производительность труда, высокий уровень травматизма и аварийности на предприятиях [7, д. 13, л. 1-174].

Углубление теоретических знаний было возможно только в условиях базового обучения с отрывом от производства, что обусловило необходимость открытия специализированного учебного заведения для подготовки рабочих массовых профессий. На территории республики, а также в прилегающих регионах имелись фабрично-заводские и ремесленные училища. Однако они не вели подготовку кадров по специальностям, востребованным в нефтяной промышленности. Их переквалификация, в силу отсутствия необходимой базы и преподавателей, была признана нецелесообразной [11]. Поиски путей решения данной проблемы привели к более отдаленным от Татарии районам страны. В городе Пугачев Саратовской области функционировала школа буровых мастеров, бурильщиков и дизелистов. К концу 1940-х гг. потребность в ней в области снизилась. Приказом Миннефтепрома СССР в июле 1951 г. школа была передислоцирована в ТАССР вместе с преподавателями, учебным оборудованием и проходившими обучение курсантами [6, д. 9, л. 37]. Изначально школа буровых кадров (после переименования – ШБК) располагалась в единственном тогда на юго-востоке Татарии городе Бугульма. Первые месяцы ее работы сопровождалась трудностями адаптационного периода. Не хватало профильных преподавателей, технических учебных средств. Отсутствовали

программы подготовки, литература. Предоставленное школе здание барачного типа не соответствовало принятым для учебных заведений нормам [Там же, л. 37-38]. Проблемы решались на ходу, при непосредственной поддержке предприятия-заказчика. Благодаря нефтяникам школа обзавелась мебелью, пополнялся библиотечный фонд специализированной литературы. Были оборудованы лаборатории, оснащенные образцами буровой техники. Несмотря на все трудности, школа почти сразу приступила к деятельности. Первый набор учащихся состоялся в декабре 1951 г. 109 курсантов поступили на специальности «помощник бурильщика» и «дизелист-моторист». Подготовительный курс длительностью 4 месяца предусматривал два учебных периода по 400 часов – теоретический цикл и производственную практику.

В августе 1952 г. школа была переведена в быстро растущее село Альметьево, спустя 2 года получившее статус города. Этот населенный пункт находился непосредственно в центре разрабатываемых месторождений. Здесь школа разместилась в более удобном здании. Здесь же к преподаванию спецдисциплин были впервые привлечены опытные производственники, что положительно отразилось на качестве подготовки курсантов. Следуя потребностям заказчика, были открыты новые специальности – «бурильщик», «верховой рабочий», «вышкомонтажник», «электрогазосварщик». Первый альметьевский выпуск, состоявшийся в январе 1953 г., насчитывал 85 бурильщиков, 178 помощников бурильщика, 32 верховых рабочих и 130 дизелистов [Там же, д. 11, л. 13].

Следует отметить, что, несмотря на все прилагаемые усилия, выпускники все же с трудом вливались в трудовой процесс. Многих приходилось доучивать на рабочем месте. Для устранения этих недостатков через методические советы «Татнефти» были установлены связи школы с трестами объединения. Структурные подразделения оказывали ответственную шефскую помощь в организации производственных практик. Кроме того, опытные инженерно-технические работники предприятий привлекались к разработке учебных программ, контролировали учебный процесс, знакомили курсантов с внедряемыми технологиями и техническими новинками [Там же, л. 2-14].

К 1955 г. основные нефтеносные площади «Татнефти» были введены в эксплуатацию, в связи с чем сократились объемы буровых работ. С учетом роста востребованности рабочих-промысловиков ШБК открыла курсы по подготовке операторов по добыче нефти, электромонтеров, обслуживающего персонала для нефтепромыслового оборудования, сварщиков, водителей, слесарей по ремонту дорожной техники. Увеличение контингента учащихся стало возможным благодаря расширению материальной базы школы, на баланс которой были переданы четыре новых здания проекта Щ-9. Одно из них стало использоваться в качестве общежития, что было особенно необходимо для иногородних абитуриентов. При поддержке ПО «Татнефть» были оборудованы лаборатория электротехники, кабинеты по буровому и нефтепромысловому оборудованию. В последнем были установлены макеты дизеля буровой установки В-2-300. Все учебные помещения располагали необходимыми наглядными материалами и инвентарем. Имелась собственная учебная фильмотека [Там же, д. 15, л. 21].

Действенным методом в русле политики Н. С. Хрущева по политехнизации средних общеобразовательных школ в середине 1950-х гг., предполагавшей интеграцию производства и образования, явилось сближение школы и производства посредством увеличения сроков обучения, введения подготовки учащихся к рабочим профессиям. Наряду с этим открывались так называемые школы рабочей молодежи с вечерней формой обучения. В них могли получить полное среднее образование трудящиеся, ранее окончившие семилетку. Две подобные школы появились и в Альметьевске. Благодаря им значительно увеличилось количество молодых людей с десятилетним образованием, многие из них к тому же уже работали в нефтяной отрасли. Эти факторы привели к общему росту успеваемости среди курсантов школы и повышению уровня их профессионализма [Там же, д. 21, л. 91].

Тем временем ШБК, учитывая производственные реалии в ПО «Татнефть», продолжала расширять перечень специальностей. Так, в конце 1950-х гг. на наиболее продуктивных площадях наметилась тенденция падения естественного пластового давления. Для его искусственного восстановления стали формироваться службы ППД (поддержания пластового давления). Тогда же начались работы по автоматизации процесса добычи и транспортировки нефти. В школе были открыты новые направления подготовки: «бурильщик наклонно-направленного бурения», «бурильщик глубокого бурения», «электрик по обслуживанию промысловых электроустановок», «топограф», «взрывник сейсмической партии», «кочегар котельных установок малой и большой мощности», «электросварщик», «машинист передвижных кранов». С появлением в структуре «Татнефти» первых цехов капитального ремонта скважин (ЦКРС) особую актуальность приобрели вопросы подготовки рабочих-подземников. Капитальный ремонт скважин, как вид работ для нефтяников, был совершенно новым, причем не только в Татарии, но и в стране в целом. Пришлось с нуля осваивать специфическую производственную базу, оснащать подразделения техникой, готовить специалистов-профессионалов. Последняя задача была возложена на школу буровых кадров, и, как показало время, была успешно ею решена [13].

Появление новых сложных программ обучения потребовало увеличения времени обучения курсантов. Особенно это стало актуальным для направлений подготовки по совмещенным специальностям, где недостаток времени приводил к ущербному освоению и основной, и дополнительной специальностей. В 1959 г. был осуществлен переход на двухлетнее обучение. На производственную практику стали отводить до 4 месяцев [6, д. 29, л. 37-51].

Таким образом, во многом благодаря принятым мерам советскому правительству удалось снять остроту кадровых проблем в нефтяной промышленности республики. Был достигнут оптимальный уровень численности квалифицированных рабочих (к 1960 г. промышленно-производственный персонал только в нефтедобыче и бурении насчитывал 12120 чел.), который в дальнейшем поддерживался подготовкой новых кадров и повышением квалификации работающего персонала [2, с. 142]. В первые годы (1948-1955 гг.) преобладали внутрипроизводственные формы обучения без отрыва от трудовой деятельности, что позволяло экономить время и ресурсы

в условиях недостатка кадров, высоких плановых заданий и отсутствия базовых профильных учебных заведений. Открытие в районе деятельности ПО «Татнефть» в 1951 г. школы буровых кадров и ее дальнейшее развитие позволили сместить акцент на базовую очную форму с отрывом от производства. ШБК удалось на долгие годы стать центром подготовки квалифицированных кадров массовых профессий. В течение первых десяти лет своей деятельности в ней получили специальность и повысили квалификацию 9688 чел. [9, с. 377]. Начиная с 1960-х гг. в молодых нефтяных городах Альметьевск, Лениногорск, Азнакаево стали открываться профессионально-технические училища, окончательно снявшие проблему подготовки рабочих кадров для ПО «Татнефть».

На основании проведенного исследования можно сделать ряд **выводов**, в том числе следующие:

1. Опыт разработки в СССР комплексной системы интенсивной подготовки высококвалифицированных кадров для нефтегазовой промышленности и своевременные правительственные мероприятия позволили в короткие сроки создать на территории Татарской АССР центры по обучению и апробации специалистов рабочего персонала.

2. Выявленные проблемы обеспечения рабочими кадрами нефтяного производства классифицируются по следующим основаниям: уровень соответствующей квалификации имеющихся работников, трудности привлечения и удержания опытных кадров из других нефтяных регионов, недостаточно высокий уровень образования потенциальных кадров – местного населения, наличие барьеров языкового характера, отсутствие квалифицированных педагогических кадров для эффективного функционирования специализированных учебных учреждений различного уровня.

3. Выделены две параллельные стратегии обеспечения кадрами нефтегазового производства: активизация внешних сил для массового привлечения рабочих кадров из других регионов страны и мобилизация внутренних ресурсов посредством создания сети учебных учреждений нефтегазового профиля в регионе. Направленность правительственных мер на создание необходимой материальной базы, интеллектуальной инфраструктуры, обеспечение интеграции производства и образования, финансирование открывающихся профильных учебных заведений способствовала преодолению кадровых проблем в нефтегазовом секторе.

4. Наиболее эффективными методами решения кадровых проблем нефтегазовой отрасли ТАССР явились: применение различных форм внутрипроизводственного обучения; открытие специализированных учебных заведений с учетом текущей конъюнктуры в нефтедобыче с их тесным взаимодействием с производством; участие инженерно-технических работников в разработке учебных программ и учебном процессе; работа методических советов, определяющих основные направления интеграции «образование – производство».

Список источников

1. **Галлямова А. Г.** История Татарстана: модернизация по-советски (вторая половина 1940-х – первая половина 1980-х гг.). Казань: Магариф, 2010. 223 с.
2. **Гиниятуллин М. К.** Развитие «Татнефти»: статистика и комментарии. М.: РадиоСофт, 2000. 245 с.
3. **Князев С. Л.** Нефть Татарии: рубежи, взгляд сквозь годы. Казань: Тат. кн. изд-во, 1990. 328 с.
4. **Князев С. Л., Гатиятуллин Н. С., Абражеев Г. П.** Нефть и газ Республики Татарстан: сб. документов, цифр и материалов: в 3-х т. М.: Недра, 1993. Т. 2. 384 с.
5. **Лисичкин С. М.** Очерки развития нефтедобывающей промышленности СССР. М.: Изд-во АН СССР, 1958. 427 с.
6. **Национальный архив Республики Татарстан (НАРТ).** Ф. Р-3437. Оп. 1.
7. **НАРТ.** Ф. Р-7246. Оп. 3.
8. **Повышение квалификации рабочих на производственно-технических курсах:** метод. пособие. М.: Высшая школа, 1968. 22 с.
9. **Уразманова Р. К.** Формирование кадров нефтяников в 1950-1960-х гг. // Элмет – Альметьевск. Казань: Идел-Пресс, 2003. С. 375-378.
10. **Фасхутдинов К. Ф.** Формирование и развитие Альметьевско-Бугульминского промышленного узла в Татарстане // Из истории Альметьевского региона. Казань: Татполиграф, 1999. С. 244-260.
11. **Цитрина Л. Н.** Разрешение проблемы обеспечения кадрами нефтяной промышленности Татарии // Труды Казанского химико-технологического института. Казань, 1960. Вып. 28. С. 38-55.
12. **Шарапов В. В.** Пути совершенствования подготовки рабочих кадров. М.: Высшая школа, 1967. 115 с.
13. **Шишкина Н., Яковлева И.** Хирурги нефтяных скважин. Альметьевск: Граф и К, 2003. 208 с.

STAFFING PROBLEMS IN THE OIL INDUSTRY OF THE TATAR ASSR IN THE 1950S AND WAYS TO SOLVE THEM (BY THE EXAMPLE OF THE SYSTEM OF PERSONNEL TRAINING FOR INDUSTRIAL ENTERPRISE “TATNEFT”)

Minkin Marat Rinalovich, Ph. D. in History, Associate Professor
Danilova Irina Yur'evna, Ph. D. in Pedagogy, Associate Professor
 Almetyevsk State Oil Institute
 marat73mr@mail.ru; danilova.agni@mail.ru

The paper analyses the experience of solving the problems of training the personnel for oil enterprises of the Republic of Tatarstan in the 1950s. Relying on the sources, many of which were previously unknown, the authors consider the experience of solving the staffing problem in the oil industry of a certain region (by the example of developing the staff potential of the industrial enterprise “Tatneft”). The authors examine the basic strategies and government measures for recruiting and training personnel at the industrial enterprise “Tatneft”. These measures allowed timely solution of complicated national industrial goals according to state plans. The paper identifies the basic methods to solve staffing problems of regional oil industry, describes their advantages and shortcomings.

Key words and phrases: The Republic of Tatarstan; staff training; oil industry; drilling school; “Tatneft”; on-the-job training.