

ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ И МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ АВИАЗАВОДА №1 В 1946 – 1950 гг.

© 2008 И.В.Козлов

Самарский государственный педагогический университет

Статья представляет собой историческое исследование процесса формирования комплексной системы подготовки и переподготовки работников авиазавода №1 г. Куйбышева во второй половине 1940 – х гг. Из оригинальных источников установлены основные формы и направления деятельности администрации предприятия в этой области, показаны результаты проделанной работы. Автор приходит к вполне обоснованным выводам, что в результате проведённых мероприятий были созданы объективные условия, способствовавшие успешному освоению передовых технологий.

Наметившийся после окончания Великой Отечественной войны процесс к выпуску более сложной в технологическом отношении авиатехники потребовал новых подходов в решении кадровой проблемы. Необходимо было решить проблему закрепления на предприятиях и существенного повышения культурно-технического уровня как кадрового ядра работников, так и вновь пришедших.¹ В условиях послевоенного времени, когда в широких масштабах проходил процесс обновления кадров, появилась объективная необходимость разработать систему подготовки и переподготовки рабочих. Тем более, что на предприятия приходили демобилизованные войны, многие из которых не успели получить профессиональную подготовку в довоенное время. Значительную часть пополнения рабочих составляли выходцы из сельской местности, не обладавшие необходимыми промышленными специальностями.

Важное место в системе подготовки кадров в 1945 – 1950 гг. отводилось сформировавшейся ещё в довоенный период системе государственных трудовых резервов. Однако решить проблему рабочего пополнения, адаптированного к конкретным условиям конкретного производства последняя была не в состоянии.² Поэтому появилась необходимость дополнить её подготовкой кадров непосредственно на производстве. Мероприятия по реализации данной задачи были оп-

ределены специальным постановлением Совета министров СССР от 30.09.1946 г., утвердившим пятилетний план подготовки квалифицированных рабочих, определившим перечень профессий и специальностей.³ Контроль за реализацией указанного постановления был возложен, в том числе, и на региональные партийные организации. Так, например, Куйбышевский обком ВКП(б) в 1946 г. четыре раза обсуждал вопрос о подготовке рабочих кадров на производстве, а пленум Куйбышевского городского комитета партии потребовал от партийных организаций предприятий не только обеспечить выполнение планов подготовки кадров, но и повысить качество технического обучения.⁴

На куйбышевском авиазаводе №1 координацией, методическим и практическим обеспечением мероприятий по подготовке новых рабочих и повышению квалификации инженерно-технических работников (ИТР) занимался отдел подготовки кадров (ОПК). Свою работу он строил в соответствии с приказом министра авиационной промышленности СССР за № 829 от 24 декабря 1946 года "О массовом производственно-техническом обучении рабочих авиационной промышленности", рекомендовавшем вести подготовку как в учебно-производственных цехах с отрывом, так и без отрыва от производства. Основными формами деятельности в этой сфере стало бригадно-индивидуальное ученичество (БИУ) со сроком обучения до 8 месяцев; пре-

¹ Воронков Ю.С. Развитие авиационной науки и техники после второй мировой войны // Исследование по истории и теории развития авиационной и ракетно-космической науки и техники. Вып. 2. – М.: 1983. – С. 75.

² Сборник приказов и инструкций министерства трудовых резервов СССР за 1946 г. и январь-февраль 1947 г. – М.: Трудрезервиздат, 1947. – С. 4 – 6.

³ Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам 1917 – 1957 гг.: Сборник документов. Т.3. – М.: 1958. – С. 156.

⁴ СОГАСПИ. Ф.714. Оп.23. Д.11. Л.5.

дусматривалась также подготовка специалистов вне завода (по договорам на родственных заводах, а также через систему курсов других министерств); производственно-технические курсы по повышению квалификации на 4 – 5 разряд со сроком обучения до 6 месяцев; школа высококвалифицированных рабочих на 6 – 7 разряд со сроком обучения до 10 месяцев; стахановские школы, со сроком обучения до 3 месяцев по освоению новых объектов производства, новой технологии, нового оборудования, нового инструмента и т.д.⁵ ОПК подчинялся непосредственно главному инженеру завода и строил свою работу на основе существующих положений Министерства авиационной промышленности (МАП), а также указаний главка и управления рабочих кадров. В своей деятельности ОПК опирался на уже сложившуюся в стране систему повышения квалификации, включавшую в себя кружки техминимума, школы по изучению передовых методов труда, курсов целевого назначения, курсов по обучению вторым профессиям и производственно-технических курсов. По-прежнему, ведущую роль в подготовке рабочих играли такие зарекомендовавшие себя формы, как индивидуальная, бригадная и курсовая, с отрывом и без отрыва от производства. Заметим, что индивидуально-бригадное обучение, в задачу которого входила подготовка рабочих простейших специальностей, занимало ведущее положение вследствие простоты организации, минимальных материальных затрат.⁶ Вновь прибывший на завод рабочий или группа рабочих /после прихода в цех/ трудовым соглашением прикреплялся к квалифицированному рабочему на весь срок обучения, от двух до четырех-шести месяцев, в зависимости от сложности специальности. Обучение велось в рабочее время на станке или агрегате. Последовательность обучения была предусмотрена программой выданной ОПК инструктору. Параллельно с практической работой, новый рабочий проходил теоретический курс обучения с уклоном данной специальности по программе техминимума на 100 – 150 часов. Теоретические занятия велись после работы групповым методом. В качестве преподавателя утверждались наиболее опытные инженеры и техники цехов и отделов. После того, как рабочий осваивал практические навыки изучаемой дисциплины, а также

проходил весь курс техминимума, проводилось испытание в государственной квалификационной комиссии (ГКК) данного цеха. На основании протокола ГКК рабочему присваивались специальность и разряд и выдавалось специальное удостоверение. Подготовка новых рабочих по ряду специальностей: шофера, кочегара, электромонтера высоковольтных напряжений – велась с отрывом от производства по договорам с другими организациями. После окончания обучения проводились испытания. За обучение новых рабочих инструкторам выплачивалось вознаграждение в пределах сетки, утвержденной управлением рабочих кадров от 100 до 300 рублей за одного рабочего. За теоретические часы проводилась почасовая оплата в размере от 6 до 12 рублей в час.⁷ К недостаткам этой формы подготовки рабочих кадров можно отнести необходимость переучивать при самых незначительных изменениях в технике или технологии производства. Поэтому индивидуальное ученичество дополнялось в обязательном порядке более сложной формой подготовки-обучения в бригадах, где рабочий выполнял весь комплекс работ и осваивал все технологические процессы в пределах объема требований данного производственного коллектива. Очевидным преимуществом индивидуально-бригадного метода обучения были небольшие денежные и материальные затраты, а также гибкость системы обучения, сравнительно короткие сроки обучения, позволявшие готовить необходимое в данный момент количество рабочих, что и определило её популярность в дальнейшем.

Приход на производство новых специалистов, наличие большого числа практиков требовало расширения деятельности по повышению квалификации инженерно-технических работников (ИТР) и мастеров.⁸ Как показал анализ документов, повышение квалификации дипломированных инженеров и техников осуществлялось на краткосрочных курсах. Основной формой работы для них стали лекции, к чтению которых привлекались научные силы институтов и городского

⁵ ГАСО. Ф. 3562. Оп.2. Д.21. Л.6.

⁶ Сонин М.Я. Подготовка квалифицированных рабочих на производстве. – М.: Госполитиздат, 1954. – С. 77.

⁷ ГАСО. Ф. 3562. Оп. 2. Д. 27. Л.20.

⁸ Высшая школа СССР за 50 лет / под ред. проф. Елютина В.П. – М.: Высшая школа, 1967. – С. 107 – 117.; РГАЭ. Ф. 8044. Оп.1. Д. 6551. Л.1.

лекторского бюро. Иной подход был реализован для инженерно-технических работников и начальников цехов, не имеющих законченного высшего образования: при вечернем техникуме из них создавалась специальная группа. При этом особое внимание уделялось повышению уровня технической грамотности мастеров. Итоги обучения учитывались при аттестации: первую категорию получили 10,5% мастеров, вторую – 35%. Среди мастеров-практиков, получивших высшие категории, в большинстве своём были лица, прошедшие переподготовку.⁹

Исходя из потребностей производства на авиазаводе, в рассматриваемый период сложился целый ряд массовых форм профессионального обучения:

- техникум рабочих, в котором рабочие, имеющие специальность и разряд, но недостаточно знающие оборудование, инструмент, материалы, чертежи, технический процесс и т.д. получали необходимый комплекс теоретических знаний, способствующих расширению технического кругозора, призванных помочь ему повысить производительность труда и качество продукции. С этой целью создавались группы однородных специальностей по 15 человек. Программа была рассчитана на 120 часов. Продолжительность обучения составляла шесть месяцев. В качестве преподавателей подбирались лучшие ИТР цехов. По итогам курсов проводились испытания;

- стахановские школы, популярные в первые послевоенные годы, были ориентированы, преимущественно, на рабочую молодёжь и ставили своей задачей научить в короткий срок передовым приемам и навыкам. Занятиями руководили самые опытные производственники. Группы комплектовались по 3 – 5 человек рабочих, не выполняющих нормы. Обучение считалось законченным после того, как все слушатели выполняли нормы с отличным качеством работы. За каждого обучающегося ОПК выплачивало руководителю группы 30 – 45 рублей за весь срок обучения. В своём развитии процесс обучения в стахановских школах заметно усовершенствовался: от изучения опыта работы отдельных передовиков производства слушатели перешли к изучению наиболее рациональных методов работы на каждой производственной операции. Стахановские школы способствовали овладению пе-

редовыми методами труда, внедрению их в производство,¹⁰

- обучение вторым профессиям, как форма повышения квалификации, получило распространение лишь к концу 1940-х гг. и было вызвано изменениями технологических процессов, потребовавших перевода значительной части рабочих на другие операции. В этом случае обучение новой специальности осуществлялось путем индивидуального обучения на рабочем месте под руководством опытного рабочего или мастера. Срок обучения составлял 4 – 6 месяцев. После обучения проводились испытания с присвоением новой специальности и разряда. Оплата составляла 100 – 120 рублей за одного человека. Этот метод обучения получил распространение и на участках с поточной организацией производственного цикла, где различные виды оборудования были размещены последовательно по технологической цепочке;

- курсы целевого назначения получили довольно широкое распространение, т.к. в наибольшей степени отвечали потребностям послевоенного развития предприятия. В рамках этой системы повышения квалификации функционировали как курсы целевого назначения, так и производственно-технические. Данные курсы организовывались для решения конкретных производственных задач, в частности, с "расшивки" "узких" мест производства, изучения новой технологии, новых чертежей, материальной части машины и т.д. Порядок организации групп, пополнение, режим занятий был тот же, что и в техникуме, отличаясь более коротким сроком обучения и меньшим материалом программы. Курсы преследовали конкретные цели повышения квалификации рабочих до уровня, необходимого для выполнения определенной производственной программы. Более совершенной была программа производственно-технических курсов. Она предусматривала изучение теоретического материала, овладение опытом работы новаторов производства. Практические занятия направлялись на овладение приемами и навыками работы на модернизированном оборудовании.

- подготовка операционщиков до уровня универсалов являлась важной задачей

⁹ Волжская коммуна. №50(8777) от 09.03.1949.

¹⁰ Анахов Я.П. Стахановские школы. – Свердловск: 1948. – С. 95.

в системе технического обучения. Представители однородных специальностей комплектовались в группы по 10 – 15 человек. Занятия проводились по комбинированной системе: теоретические, как в техникуме, сопровождались одновременным обучением на своем рабочем месте путем бригадно-индивидуального ученичества под руководством опытных универсалов. С техническим обучением на авиазаводе №1 в первые послевоенные годы дела обстояли не совсем хорошо. Только в 1946 г. всеми формами обучения, (технический минимум, стахановские школы, индивидуальное прикрепление к лучшим производственникам) было охвачено вновь поступившей молодежи только 282 человека и повышено производственной квалификации у 1890 человек, что ни в какой мере не могло удовлетворить потребности завода в квалифицированных кадрах. В производственной жизни завода отдел технической подготовки производства играл крупную роль, в особенности в период освоения новых изделий. Поэтому забота о воспитании молодых кадров всегда находилась в центре внимания. Их прикрепляли к высококвалифицированным кадрам, конструкторам и технологам – так называемая техническая учеба. Такие мероприятия помогали подготовить копировщиков и нормировщиков, в которых все время ощущалась острая нужда. Инициативу в этом вопросе проявил В.И.Песелев, привлеченный в качестве лекторов руководителей групп ОКБ. Правда, они не имели возможности работать постоянно, поэтому главному технологу было указано на необходимость больше уделять внимания системе проведения занятий и на тематику лекций.¹¹

Помимо ОПК большую работу по повышению квалификации работников проводило управление рабочих кадров (УРК). В центре внимания этого структурного подразделения находились вопросы повышения разрядов как рабочих, так и служащих-бухгалтеров, табельщиков, складских работников, работников отдела рабочего снабжения (ОРС) и служащих подсобного хозяйства завода. Обучение указанных категорий велось по специально разработанным программам, согласованным с соответствующими начальниками отделов и цехов и утвержденных главным инженером завода. В качестве преподавателей привлекались лучшие ИТР завода, а также и научных учреждений г. Куйбышева. В осно-

ву программ брались типовые планы управления рабочих кадров МАП и производств, а также потребности данного участка работ.¹² Заметим, что вся необходимая учебно-методическая документация разрабатывалась непосредственно на заводе, силами ОПК и ИТР завода и была максимально приспособлена для нужд конкретных производств.

Забота об уровне квалификации рабочих составляла предмет особого внимания со стороны заводоуправления, постоянно им контролировалась и регулировалась. Так, своим приказом от 12.11.1946 г. директор завода обратил внимание на недостаточный уровень подготовки кадров и обязал начальников цехов и отделов возобновить техническую учебу рабочих и ИТР, обеспечить выполнение годового плана технического обучения и потребовал повысить качество технической учебы. Начальникам цехов и отделов было вменено в обязанность проверять состояние технического обучения путем ежедневной проверки посещаемости и успеваемости по всем группам.¹³ С целью повысить эффективность и повысить качество подготовки новых рабочих по специальностям и быстрее включения их в производственный процесс начальники цехов делали следующее:

1. По прибытии в цех новых рабочих, не имеющих специальности, немедленно организовывали практическое обучение путем прикрепления их к кадровым, опытным мастерам. Параллельно с практическим обучением в группах преподавалась теория, по специальной технологии, в объеме 30 – 50 часов на группу.

2. Для проведения технических занятий с новыми рабочими в цехах подбирали соответствующие помещения, а из числа ИТР цеха назначали преподавательский состав.

3. В дни технических занятий рабочий день для обучающихся новых рабочих устанавливался равным шести часам работы на рабочем месте и два часа учебы в аудитории.

4. По окончании практического обучения и прохождения курса, по специальной технологии проводили испытание со сдачей пробы в существующих квалификационных комиссиях по цехам, на предмет установления разряда.

¹¹ Газета "Сталинец", №81 (489) от 26.12.1946 г.

¹² ГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.27. Л.20.

¹³ Газета "Сталинец", № 74 (482) от 25.11.1946.

5. Для организации группового производственного обучения, выделяли в качестве инструкторов, на весь период обучения, опытных мастеров, с освобождением их от основной работы.

Так, начальник отдела подготовки кадров Е.С.Цейтлин во исполнение приказа дирекции завода установил следующий порядок:

1. На всех вновь прибывших на завод новых рабочих, не имеющих специальностей, заключать соглашение на обучение с опытными рабочими и мастерами, производя оплату по установленным нормативам управления рабочих кадров (УРК) министерства.

2. Обеспечить всех инструкторов производственного обучения и преподавателей теоретического обучения учебно-методической документацией, инструктажем, а также, осуществлять систематический контроль за качеством обучения новых рабочих.

Для поощрения лучших организаторов, инструкторов производственного обучения, преподавателей и отличников учебы в квартал выделялся для ОПК фонд премирования в сумме 15 тысяч рублей.¹⁴ Разработанные мероприятия предполагали организацию процесса обучения на оборудовании предприятия. Поэтому, приступив к самостоятельной работе, новички быстро включались в производственный процесс. Производство получало, таким образом, новых рабочих, способных выполнить конкретные производственные операции на данном оборудовании.

По заводу было установлено обязательное прохождение техникума для рабочих всех специальностей до 4-го разряда включительно, с прохождением программы на 40-60 часов и сдачей государственного технического экзамена в постоянно действующей квалификационной комиссии. Был утверждён единый день технической учебы. В каждом цехе были созданы постоянно действующие квалификационные комиссии в составе администрации цеха, начальника БОТ, представителя от профорганизации, представителя комсомольской организации, представителя ОПК. Начальник ОПК и начальники цехов непосредственно вели контроль за работой комиссии. Главный инженер завода не реже одного раза в месяц созывал начальников цехов и ОПК для информирования о ходе повышения квалификации молодых рабочих. Партийный комитет заво-

да не реже одного раза в месяц заслушивал партторгов-комсоров цехов начальника ОПК о ходе технического обучения рабочих в цехах. По заводу было установлено, что обслуживание рабочими того или иного агрегата допускается при наличии соответствующего удостоверения об окончании учебы и сдачи государственных экзаменов.

В 1945 году на базе завода был открыт техникум с контингентом учащихся в 120 человек, которому дирекция завода выделила помещения под шесть аудиторий, комнату для учебной части и раздевалку, при этом оборудовав помещения полным учебным инвентарем. Техническое обучение рабочих проводилось в помещениях цехов и отделов завода, так как аудитория ОПК площадью 30 кв. метров не могла обеспечить контингента учащихся в среднем 200 человек.

Для создания условий дальнейшего повышения технического образования молодых рабочих завода, а также практиков, дирекция завода в апреле – мае 1946 года ходатайствовала перед МАП об открытии при заводе филиала вечернего авиационного техникума. Для чего была проведена работа по поиску помещения, был набран контингент желающих обучаться в количестве 250 человек. Были подобраны преподаватели, руководящий и обслуживающий персонал. С соответствующими материалами в Москву был командирован работник завода для окончательного решения вопроса об открытии техникума. И хотя МАП на открытие техникума разрешения не дало, было предложено развернуть работу совместно с филиалом техникума на заводе №18 на собственной учебной базе. На учебу послали 150 молодых рабочих завода. Учебный процесс строился в тесном сочетании теории и практики. По мере прихода в цех новых кадров вновь создавались учебные группы по 20 – 25 человек. Для них были оборудованы специальные рабочие места, выделялись опытные мастера-инструкторы. Такая система обучения оправдывала себя. Как правило, большинство молодых успевало в течение двух месяцев освоить свое дело, сдать пробу и зачеты квалификационной комиссии. Окончивших курсы техникума распределяли по мастерским для освоения операций непосредственно на агрегатах. После двухмесячного пребывания на производстве

¹⁴ ГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.30. Л.142.

они свободно переходили на самостоятельную работу. Так, с первых дней создания учебно-производственного комбината вся его организационная и методическая деятельность была направлена на улучшение учебного процесса, на то, чтобы вплотную приблизить техническое обучение к конкретным нуждам производства. Значительная работа была проделана по оснащению учебного процесса новыми последними пособиями и подбору квалифицированных преподавателей. Учебные классы оборудовались схемами, макетами. Были созданы и оснащены технические кабинеты: "Техника безопасности", "Технология металлов", "Станки и инструмент", "Кабинет электротехники", кабинет "Черчение" и "Клепальные работы". Проводилась демонстрация технических фильмов на занятиях производственно-технических курсов. В течение года такие фильмы, как "Клепальное дело", "Техника измерений", "Слесарное дело" просматривало около 2000 рабочих. После реорганизации отдела подготовки кадров активизировал свою деятельность методический совет. На его заседаниях в присутствии преподавательского состава и инструкторов велся разбор рабочих программ по отдельным учебным звеньям, заслушивались в порядке обмена опытом лучшие инструкторы и преподаватели. В результате улучшилось качество обучения, производительность труда рабочих, закончивших производственно-технические курсы, возросла в среднем на 18%, а их заработная плата на 13,8%. За счет рабочих, обученных в сети учебно-производственных комбинатов, количество стахановцев и ударников на заводе возросло до 857 человек.¹⁵

Из отчетов о подготовке рабочих кадров и повышении квалификации рабочих и ИТР на авиазаводе №1 следует, что планы подготовки новых рабочих неукоснительно выполнялись.¹⁶ В среднем повышение производительности труда по видам подготовки составило: у окончивших стахановские школы – 53,86%. Свыше 500 рабочих обучено вторым профессиям. Средняя производительность труда окончивших, различные виды технической учебы выросла (исключая стахановские школы) на 30%. В результате различных видов технического обучения рабочих повышено в разрядах около 600 человек и продвинуто в должностях 300 человек. Из 4959 стахановцев завода в только в 1946 г. 1632 человека бы-

ли выпускниками системы ОПК, а 104 – стали многостаночниками. Обученными за истекший период рабочими активно вносились рационализаторские предложения, больше половины которых были внедрены в производство. Организацией соответствующих консультаций и различных видов технической учебы рабочих и ИТР оказана помощь в ликвидации "узких мест" по производственным цехам. Стоимость обучения одного подготовленного по видам обучения работника в рассматриваемый период была следующей: БИУ – 300 рублей, стахановские школы – 26 рублей, повышение разряда – 46 рублей, вторые профессии – 65 рублей, техникум – 47 рублей, курсы целевого назначения – 64 рубля, ИТР и прочие – 75 рублей, шофера – 470 рублей.¹⁷

Следует отметить, что в деле подготовки кадров на заводе имелся ряд существенных недостатков. Это, прежде всего, невысокий уровень работы ряда учебных групп и школ.¹⁸ Опыт передовых предприятий страны показал, что создание учебно-производственных цехов дает наилучшие результаты в подготовке новых рабочих. Поэтому организация учебно-производственного комбината для завода стала насущным вопросом.¹⁹ Нельзя было признать удовлетворительными и учебные программы, страдавшие общетеоретическим уклоном. Заметно ощущалось отсутствие стабильных учебников по основным специальностям. Всё это вместе взятое свидетельствовало о том, что назрел вопрос о создании единого методического центра. В ходе обсуждения вопросов о положении дел по подготовке квалифицированных кадров было сформулировано предложение о необходимости в таком крупном промышленном центре, каким являлся г.Куйбышев к концу 1940-х гг., иметь Дом техники, где, в том числе, обобщался бы опыт массового профессионально-технического образования. Чтобы повысить качество обучения, были введены дополнительно ряд теоретических дисциплин и пересмотрены программы. Увеличили сроки обучения на производственно-технических курсах и в школах мастеров.²⁰

¹⁵ ГАСО. Ф. 3562. Оп.2. Д.21. Л.19.

¹⁶ Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. Т. 3. – М.: Политиздат, 1968. – С. 658.

¹⁷ КПСС о культуре, просвещении и науке: Сб. документов. – М.: Политиздат, 1963. – С. 142.

¹⁵ Газета "Сталинец", №12 (810) от 11.02.1950.

¹⁶ ГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.21. Л.16.

Итогом работы, проделанной в области подготовки и переподготовки квалифицированных кадров, проводившейся на авиационном заводе №1 г. Куйбышева стал заметно возросший культурно-технический уровень и уровень индивидуального профессионального мастерства работников, позволивший им в дальнейшем осво-

ить самые сложные технологические процессы, выпускать продукцию по своим качественным показателям, соответствующим самым высоким требованиям.

²⁰ Волжская коммуна. №71(8539) от 09.04. 1948.

**VOCATIONAL TRAINING AND IN-PLANT TRAINING
OF THE AIRCRAFT PLANT №1 WORKERS IN THE FIRST POST-WAR YEARS.
1946 – 1950**

© 2008 I.V.Kozlov

Samara State Pedagogical University

The paper presents the historical research on the formation process of the workers vocational and in-plant training system at the Kuybyshev Aircraft Plant №1 in 1940s. On the basis of previously unknown sources it became possible to give a more detailed insight into the main forms and directions of the plant management activity and to reveal its results. Author comes to justified conclusions that objective conditions that lead to successful mastering of new technologies were acquired as a result of a comprehensive series of measures taken by the plant management.