

ИСТОРИКО-СРАВНИТЕЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 37(091)

ПОДГОТОВКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ В СССР (ВТОРАЯ ПОЛОВИНА XX В.)

А.А. Арасланова

Братский государственный университет, г. Усть-Илимск

Рассмотрен опыт подготовки востребованных специалистов на конкретном взятом предприятии в конце 60-х – начале 70-х гг. Исследование выполнено на основе анализа данных региональных архивов. Изученные формы обучения, применяемые в условиях территориально-производственных комплексов, по мнению автора, могут быть использованы в условиях популярных сегодня производственно-образовательных кластеров.

***Ключевые слова:** социальное партнерство, кластерный подход, традиции советской высшей школы, региональное высшее образование, подготовка кадров.*

В условиях модернизации высшего регионального образования одним из приоритетных направлений его развития является ориентация на социальное партнерство путем формирования устойчивых взаимосвязей образовательных учреждений с производством, предполагающих разнообразные формы сотрудничества, в которых предпринимательская деятельность, рабочая сила, государство и сфера образования общими усилиями способствуют профессиональной подготовке и обучению. Инновационные процессы, происходящие в высшей школе сегодня, связаны с поиском путей формирования единого созидательного пространства вуза и производства через развитие интеграционных процессов, «обуславливающих сочетание возможностей кадрового, производственного и образовательного потенциала региона для решения задач, направленных на подготовку конкурентно способного и мобильного на рынке труда специалиста» [2, с. 110]. Популярной формой формирования единого созидательного пространства вуза и производства сегодня выступают производственно-образовательные кластеры, целью эффективного функционирования которых является организация взаимодействия науки, образования и производства, позволяющего решать вопросы повышения качества предоставляемых вузами образовательных услуг, реализации программ гарантированного трудоустройства выпускников, трансферта научных

открытий и изобретений, достижения наивысшей эффективности и конкурентоспособности всех участников кластера [1].

Однако в истории отечественной советской высшей школы имеется подобный опыт организации взаимодействия науки, образования и производства в рамках территориально-производственных комплексов (далее ТПК), которые были призваны решать подобного рода задачи в конкретно взятом регионе. Несмотря на то, что механизмы взаимодействия между вузами и базовыми предприятиями в условиях ТПК и современного производственно-образовательного кластера существенно отличаются, некоторые формы могут быть использованы и в новых социально-экономических условиях. Зарождающаяся система социального партнерства в Российской Федерации унаследовала многое из советского прошлого, когда важнейшие условия организации трудовой и социальной жизни устанавливались партийно-государственным руководством страны, а не согласовывались в ходе коллективных переговоров. Автор настоящего исследования полностью поддерживает позицию А.М. Осипова и П. Карстанье [17, с 71], согласно которой зарубежный опыт в сфере социального партнерства не является универсальным и поэтому в чистом виде без глубокого социального и сравнительного анализа европейских моделей не может быть использован в России. Построение российской модели социального партнерства требует переосмысления исторического опыта, приобретенного советской высшей школой, необходимости реальной оценки всех достижений и неудач при сохранении лучших традиций.

Необходимо отметить, что советский период отличался чрезмерной политизацией, гипертрофированной ориентацией на материалы съездов КПСС и партийно-государственные решения, излишним преувеличением значимости партийности научных кадров, избыточным вниманием к их идейной подготовке. Кроме того, советские исследователи отмечали лишь позитивные стороны развития высшего отечественного образования, часто умалчивая о недостатках государственного управления и финансирования науки и образования.

В конце 1960-х гг. в Советском Союзе появились различные формы интеграции науки с производством: ПО (производственные объединения), НПО (научно-производственные объединения), МНТК (межотраслевые научно-технические комплексы) [15]. Главной целью создания научно-производственных комплексов явилось актуальное и в настоящее время стремление обеспечить более быстрое прохождение процесса внедрения в производство результатов научных исследований.

На основе архивных данных нами была изучена система подготовки кадров, сложившаяся в 60–70-е гг. в Иркутской области на конкретно взятом предприятии, представлены формы подготовки

инженерно-технических работников. Этот анализ, с одной стороны, открывает перспективы использования опыта, накопленного отечественной профессиональной педагогикой и способствует преодолению негативного наследия феномена, выросшего в рамках переустройства общества на основе марксистско-ленинской доктрины, – с другой. Безусловно, в новых социально-экономических условиях копирование прошлого наследия невозможно, но изучение данного опыта способствует расширению выбора форм взаимодействия вуза и производства.

В конце 60 – начале 70-х гг. XX в. все предприятия страны, как указывалось ранее, осуществляли свою деятельность, руководствуясь Постановлениями ЦК КПСС и Совета Министров СССР, приказами и указаниями отраслевых министерств. Формирование сложившейся практики подготовки кадров, востребованных на производстве, на всех предприятиях страны было схожим. В качестве объекта исследования взят крупнейший в Иркутской области Братский лесопромышленный комплекс. Изучены: годовые отчеты и справки о подготовке и повышении квалификации рабочих и ИТР; годовые отчеты по работе с кадрами; годовые планы и статистические отчеты по подготовке и переподготовке кадров; годовые отчеты о работе с руководящими инженерно-техническими кадрами.

Начало строительства Братского ЛПК было положено в 1958 г. Первая Братская целлюлоза была выпущена в 1965 г. Это первое в Советском Союзе предприятие по освоению и выпуску кордной целлюлозы, необходимой в самолето- и автомобилестроении. Следует отметить, что 97 % древесины использовалось на комплексе и только 3 % сжигалось на ТЭЦ. В состав комплекса входили лесозаготовительные, лесообрабатывающие, лесохимические, ремонтно-механические предприятия и воды, большой рейд, причальные и разгрузочные устройства, энергетическое хозяйство. На инновационном, современном предприятии вопрос получения высшего образования для работников комплекса и привлечения на предприятие высококвалифицированных специалистов стоял очень остро. На пример, в ноябре 1969 г. общая численность работников составляла 6306 человек. Из них более половины (3887 человек) – молодежь до 30 лет. Из молодежи до 30 лет с высшим образованием было только 133 человека, в то время как с восьмилетним – 1729.

Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мерах по дальнейшему совершенствованию высшего образования в стране» от 18 июля 1972 г. № 535 определило важнейшие задачи по организации совместной деятельности вузов и предприятий:

- разработка предложений по дальнейшему развитию высшего образования в данном экономическом районе;

- объединение усилий по повышению квалификации преподавателей, организации их стажировки на предприятиях, в учреждениях данного экономического района;

- усиление связи вузов с предприятиями, организациями и учреждениями по вопросам производственной практики студентов и стажировки окончивших вузы, изучение использования молодых специалистов в отраслях народного хозяйства и др.

Повышение качества подготовки специалистов в условиях роста производства и его непрерывного технического переоснащения связывали прежде всего «со способностью специалистов видеть перспективы развития отрасли и в целом экономики страны, квалифицированно решать задачи научной организации труда и управления производством» [16].

На комплексе, как и на большинстве крупных предприятий страны, существовал отдел подготовки кадров, основными направлениями в работе которого являлись организационное и учебно-методическое руководство подготовкой и переподготовкой рабочих, повышение квалификации рабочих, инженерно-технических работников и служащих. Вся работа по подбору, наиболее правильной расстановке и обучению кадров администрацией проводилась совместно с партийными, профсоюзными и комсомольскими организациями комплекса. Во второй половине 70-х гг. отдел подготовки кадров был переименован в сектор технического обучения кадров. Подготовка и повышение квалификации рабочих и инженерно-технических работников являлась составной частью коллективного договора. Выполнение каждого из пунктов было обязательным. Ежегодно составлялись справки о проверке выполнения коллективного договора, которые отправлялись в различные проверяющие инстанции. Объединенный комитет профсоюза был обязан «принимать активное участие в организации курсов, кружков, школ передовых методов труда и новаторов производства, в укомплектовании курсов преподавателями, содействовать посещаемости занятий и улучшению качества обучения». Администрация и объединенный комитет профсоюзов брали на себя обязательства «вовлекать работающих на производстве в школы рабочей молодежи, техникумы, институты и аспирантуру и создавать им необходимые условия для учебы» [6].

Для обеспечения производства востребованными высококвалифицированными специалистами велась специальная работа по вовлечению работающей молодежи в вузы через:

- издание приказов с разнарядкой по направлению молодежи в вузы;

- утверждение количества и перечня специальностей, по которым выдаются рекомендации для очного обучения молодежи в вузах (на рабфак);

- выдачу рекомендаций для заочного обучения молодежи в вузах [13].

Рабочие, окончившие вузы заочно или очно, обеспечивались всеми необходимыми условиями для работы по специальности.

Работодатели были заинтересованы в высококвалифицированных специалистах. Студенты имели возможность обучаться очно в вузах с хозяйственной стипендией за счет комплекса с надбавкой 15 % на основании Постановления Совета Министров № 1099. Направления в вуз выдавались не только инженерно-техническим и руководящим работникам, но и простым рабочим. Например, в 1969 г. было направлено 36 человек, только 5 человек были из числа инженерно-технических работников, 31 – из числа рабочих [3].

На основании Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 августа 1969 г. № 681 ежегодно работники комплекса направлялись на рабфак – подготовительное отделение при вузах с отрывом от производства с выплатой стипендии сроком на 8 месяцев. При направлении на рабфак преимущество отдавалось специальностям, наиболее необходимым данному конкретному производству: механики, энергетики, теплоэнергетики, технологи по деревообработке. Также популярной формой подготовки для поступления в вуз являлась обучение на одно- и двухмесячных курсах при вузах с сохранением заработной платы. Закончившие курсы либо оставались и продолжали обучение по очной форме, либо поступали учиться заочно и возвращались на прежнее место работы. Создавались подготовительные курсы при предприятии для поступления в вузы без отрыва от производства.

Вовлечение молодежи в вузы способствовало ежегодному увеличению количества специалистов на предприятии с высшим образованием. В конце 1977 г. на инженерно-технических должностях работает 1620 человек, в том числе с высшим образованием 723 и 121 – практики. Среди 936 руководящих работников 441 имели высшее образование, 79 – практиков. На предприятии проводилась специальная работа по выдвижению практиков из числа студентов, обучающихся на последних курсах в вузах [13].

Эффективной формой подготовки студента к профессиональной деятельности, обеспечивающей связь вузов и предприятий, стало прохождение студентами преддипломной и производственной практик. Студенты направлялись из различных вузов страны. Так, только в 1969 г. на Братском БЛПК прошли практику 245 студентов различных вузов:

- Ленинградская лесотехническая академия – 22 чел.;
- Ленинградский технологический институт – 51 чел.;
- Уральский лесотехнический институт – 51 чел.;
- Сибирский технологический институт – 55 чел.;
- Иркутский политехнический институт – 37 чел.;
- Другие вузы – 24 человека [4].

Для студентов вузов в период прохождения производственной и преддипломной практики создавались специальные условия:

- выделялись оплачиваемые рабочие места;
- за ними закреплялись работники;
- со стороны отдела подготовки кадров велся постоянный контроль за правильностью использования студентов на производстве;
- студентам всегда предоставлялось жилье в благоустроенных общежитиях [5];
- студентам предоставлялось право на пользование технической документацией, имеющимися учебными и наглядными пособиями [6].

Повышение квалификации ИТР, руководящих работников и служащих планировалось ежегодно с полным отрывом от производства по количеству мест, выделенных ВПО «Союзцеллюлоза». В дополнение к этому плану заключались договоры с другими министерствами и ведомствами на обучение специалистов узкого профиля [14].

Ежегодно составлялись и претворялись в жизнь подробные планы повышения квалификации на курсах при вузах, научно-исследовательских институтах, а также обмена опытом и прохождения стажировки на родственных предприятиях целлюлозно-бумажной промышленности. Например, с 1964 г. по 1971 г. работники комплекса побывали на 34 родственных предприятиях. По 80–90 человек ежегодно проходили обучение на курсах в Ленинградской лесотехнической академии, Ленинградском технологическом институте ЦБП, Горьковском филиале института повышения квалификации руководящих работников и специалистов и других учебных заведениях [11].

После окончания курсов повышения квалификации ИТР составляли планы работы по внедрению полученных знаний в производство: внедрялись они в разные периоды времени, в зависимости от сложности предложения. ИТР, окончившие курсы по повышению квалификации в вузах и других специализированных институтах, зачислялись в резерв на повышение в должности [12].

Популярной формой повышения квалификации руководящих кадров и ИТР была учеба по научной организации труда (НОТ), была организованная по всем службам заводов комплекса по 22-часовой программе. Среди изучаемых тем были такие, как роль мастера на производстве, новый порядок планирования и экономического

стимулирования, основные направления научной организации труда и задачи предприятий и цехов по её внедрению и др.

Руководящие работники и ИТР повышали свою квалификацию в лектории технического прогресса, созданного на основании Постановления ЦК КПСС о работе Иркутского обкома КПСС по повышению роли ИТР в ускорении технического прогресса на предприятиях и стройках области. Программа лектория была составлена исходя из потребности производства в изучении техники и технологии и экономики производства [7]. Именно лекторий положил начало работе Народного университета научно-технических и экономических знаний [11].

Приказом директора Братского ЛПК за № 255 от 23 сентября 1970 г. был создан Народный университет научно-технических и экономических знаний со сроком обучения от двух до трех лет без отрыва от производства. Хотя университет и был создан непосредственно на предприятии, большую помощь в его становлении и работе оказали вузы. Обучение в университете осуществляли ведущие ученые страны и ведущие специалисты комплекса. Народный университет был рассчитан только на ИТР и руководящий состав. Конечной целью Народного университета была создание «завода-вуза». Основными задачами стали:

- вооружение работников техническими знаниями в различных областях науки, техники и технологии целлюлозного, бумажного, картонного и лесохимического производства;

- оказание помощи слушателям в применении полученных знаний на практике, распространение научных достижений и передового производственного опыта;

- вовлечение трудящихся в активное участие в решении всех технико-экономических задач заводов и цехов комплекса.

Учитывая имеющуюся материально-техническую базу и другие возможности, было создано два факультета – технологический и экономический.

В работе университета приняли активное участие ученые Ленинградского технологического института ЦБП, Иркутского политехнического университета, Иркутского института народного хозяйства, Ленинградской ордена Ленина лесотехнической академии имени С.М. Кирова. Под руководством ведущих ученых вузов разрабатывались программы. В чтении лекций и проведении семинаров принимали участие доценты и профессора вузов. Занятия проводились по 3-4 раза в неделю в течении 8 месяцев [8]. В 1970 г. охват слушателей технологического факультета составил 150 человек ИТР, экономического 50 человек ИТР [9]. В 1971/72 уч. г. в университете обучалось около 800 человек и работали уже 4 факультета:

технологический, экономический, механический и факультет автоматизации систем управления производством [10]. Лекции в университете читались по актуальным проблемным вопросам, интересующим данное конкретное производство. По этим темам проводились семинарские занятия, в обсуждении активно принимала участие большая часть слушателей. Народный университет с каждым годом совершенствовал свою структуру. Обучение было рассчитано на постоянный состав слушателей руководящих и инженерно-технических работников. Были созданы специальные кафедры для служащих в соответствии с их производительной деятельностью. Заключительным этапом в обучении слушателей после окончания учебного года являлась реферативная работа с обязательным условием внедрения в производство.

Для широкого распространения опыта новаторов производства и внедрения прогрессивных приемов и методов труда, обеспечивающих повышение производительности труда, улучшение качества продукции и снижение её себестоимости, организовывались школы передовых методов труда на Братском ЛПК, которые по своей структуре подразделялись на цеховые для распространения передового опыта внутри цеха; межцеховые – по обмену между цехами; межзаводские – по обмену опытом между заводами.

Количественный состав школ – от 3 до 10 человек. Учащиеся набирались одной профессии с однородной выполняемой работой. Руководитель школы назначался из числа передовых рабочих, мастеров, передовиков, технологов, чьи приемы и методы труда обеспечивали высокую производительность труда и повышенное качество продукции. В качестве руководителей могли быть приглашены новаторы и передовики производства с других предприятий. В помощь руководителю школы выделялся консультант из числа инженерно-технических работников, который участвовал в разработке учебной программы, помогал готовиться и проводить занятия, давал консультации учащимся и принимал участие в подведении итогов работы школы. Программа рассчитывалась на 10–15 часов. Консультант и руководитель проводили занятия отдельно. Консультант объяснял и технически обосновывал новые методы труда, руководитель школы показывал новые рациональные приемы. Заключительное занятие руководитель школы проводил совместно с консультантом. На занятиях учащиеся не только изучали передовые приемы работы, но и знакомились с задачами повышения производительности труда, с требованиями, предъявляемыми к качеству выпускаемой продукции, а также с основами экономики производства. Групповые занятия по разбору описаний, сравнительных фотографий рабочего времени, технологических карт, чертежей и других документов проводили в

классной остановке в форме урока. Практические занятия по демонстрационному передовых методов производственной работы, показ организации рабочего места, разбор брака, причины его возникновения и методы борьбы с ним, тренировочные занятия по выработке правильных приемов труда проводились на рабочем месте. Учебный процесс состоял из следующих основных элементов:

- краткий рассказ руководителя школы о своих методах работы и достигнутых результатах;
- беседа или лекция консультанта, теоретически обосновывающего приемы и методы работы руководителя школы;
- личный показ руководителем школы на своем рабочем месте своих приемов и методов работы;
- разбор руководителем школы и консультантом выполненных работ, причин допущенных ошибок и недостатков.

По окончании занятий руководитель составлял отчет об усвоении передовых методов труда и экономической эффективности обучения. Работа школы передового метода труда считалась законченной, если учащийся за период обучения улучшил показатели выполнения норм и освоил рациональные приемы отдельных трудовых процессов. Так, например, за 10 месяцев 1970 года было проведено 39 школ с охватом 345 человек [9]. Обучение в школах проводилось по программам, составленным на основе предварительно изучения и обобщения опыта передовых рабочих производства [12].

Таким образом, отечественная педагогика в периоды предыдущего своего развития накопила уникальный опыт подготовки специалистов для регионального рынка труда непосредственно на производстве с привлечением учебных заведений. Несмотря на то, что в условиях административно-плановой экономики всей советской системе подготовке кадров были свойственны негативные черты, связанные с нивелированием человеческого фактора, увлечением количественными показателями, навязыванием извне форм и методов организации взаимодействия и др. в советское время в условиях быстроразвивающегося производства удалось решить острую кадровую проблему. Непосредственно на предприятиях была обеспечена связь с учебными заведениями различных ступеней образования, были созданы условия для профессионального роста работников. Именно производственная сфера выступала активным участником, а порой и инициатором организации взаимодействия системы профессионального образования, науки и производства, взаимодействия, основанного на долговременных отношениях, обеспечивающих поступательное движение всех его участников.

Список литературы

1. Арасланова А.А. Управление качеством высшего профессионального образования на основе формирования региональных образовательных кластеров. М.: РИОР: ВСГАО, 2011. 316 с.
2. Арасланова А.А. Формирование единого созидательного пространства высшей школы с производством: теория и практика современной зарубежной и отечественной педагогики // Вестн. Вост.-Сиб. гос. акад. образ. 2011. № 15. С. 109-113.
3. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 262. Л.47-48.
4. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 262. Л.62-75.
5. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 262. Л.35.
6. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 301. Л.101.
7. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 301. Л.23.
8. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 301. Л.15-17.
9. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 301. Л. 51-52.
10. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 340. Л.42-43.
11. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 349. Л.67-83
12. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 406. Л.165-169.
13. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 741. Л. 2-3.
14. Архивный отдел администрации г. Братска Ф. Р-167. Оп.1. Д. 866. Л.4-10.
15. Борьба КПСС за ускорение научно-технического прогресса в период зрелого социализма. Л., 1984. С. 91.
16. Государственный архив Новой и Новейшей истории Иркутской области Ф 127. Оп. 88. Д. 104 Л.8
17. Осипов, А.М., Карстанье П. Социальное партнерство в образовании: ориентиры научного анализа // Образование и общество: науч., информац.-аналит. журн. 2008. № 1. С. 71-77.

TRAINING OF QUALIFIED PERSONNEL IN ENTERPRISING IN THE USSR (THE SECOND HALF OF THE TWENTIETH CENTURY)

A.A. Araslanova

Bratsk State University, Ust-Ilimsk

The article describes the experience of training of demanded specialists in concrete enterprise in the late 60's, early 70's. The research was performed at the basis of the analysis of regional data archives. According to the author's point of view, studied forms of training applying in conditions of territorial-industrial complexes can be used in today's popular industrial-educational clusters.

Keywords: *social partnership, the cluster approach, the traditions of Soviet higher education, regional higher education staff's training*

Об авторе:

АРАСЛАНОВА Анастасия Александровна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры общенаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВПО

«Братский государственный университет» в г. Усть-Илимске (665709. г. Усть-Илимск, ул. Братская 45), e-mail: generol@mail.ru