

## К ВОПРОСУ О МАТЕРИАЛЬНОМ БЛАГОСОСТОЯНИИ СОВЕТСКИХ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ (1960–1970-е гг.)

**Прищепа Александр Сергеевич**, аспирант  
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого  
Российская Федерация, 195251, г. Санкт-Петербург, ул. Политехническая, 29  
E-mail: a.prishepa@list.ru

Рассмотрены объективные стороны оплаты труда промышленно-производственного персонала СССР в 1960–1970-е гг. Цель работы – рассмотрение материального благосостояния советских инженерно-технических кадров в качестве важнейшего элемента повседневной жизни в стране. Продемонстрированы статистические и численные показатели материального обеспечения инженерно-технической интеллигенции, система заработной платы и механизма поощрений труда работников. Отметим, что нередко на предприятиях окладная часть ИТР исходила из оплаты труда мастера или техника цеха, а иногда и сам трудовой процесс инженерно-технических работников (ИТР) и мастеров приравнивался и ценился одинаково, что вызывало в коллективе споры и разногласия. При этом инженерно-технические кадры и обслуживающий персонал работали на так называемых «градообразующих» предприятиях страны, которые в конечном итоге получали в среднем на 9–10 % больше, чем сотрудники остальных предприятий. Приведён пример действий руководителей крупных промышленных предприятий, которые имели право ИТР самостоятельно устанавливать надбавки к заработной плате высококвалифицированным специалистам, мастерам и передовикам производства. С одной стороны, представители промышленно-производственного персонала получали стабильную и достойную оплату труда, а с другой стороны, не всегда характер выполняемых обязанностей работников предприятий прямо пропорционально отражался на уровне оплаты труда.

**Ключевые слова:** СССР в 1960–1970-е гг., инженерно-технические работники, техническая интеллигенция, инженер, производственная интеллигенция, заработная плата, промышленно-производственный персонал, оплата труда

## AT A QUESTION OF THE MATERIAL WELL-BEING OF THE SOVIET TECHNICAL PERSONNEL (THE 1960–1970s)

**Prishchepa Alexander S.**, postgraduate student  
Peter the Great Saint-Petersburg Polytechnic University  
29 Polytechnicheskaya St., St. Petersburg, 195251, Russian Federation  
E-mail: a.prishepa@list.ru

The article discusses the objective aspects of the remuneration of the industrial and production personnel of the USSR in the 1960–1970s. The purpose of this work was to consider the material well-being of Soviet engineering and technical personnel, as an essential element of daily life in the country. Demonstrated statistical and numerical indicators of the material support of engineering and technical intelligentsia, wage growth, and the system of incentives for workers. After all, often at enterprises, the salary part of the ITR was based on the remuneration of the master or the technician of the workshop, and sometimes the labor of the engineers and foremen was equated, but valued equally, which caused controversy and disagreement in the team. At the same time, engineering and technical personnel and service personnel could be counted among the workers of the so-called “city-forming” enterprises of the country, who ultimately received an average of 9–10 % more than employees of other enterprises. The article mentions the fact of the actions of the leaders of large industrial enterprises, who had the right for engineers and technicians to independently set wage premiums, both to highly qualified specialists, and to masters and industry leaders. On the one hand, representatives of industrial personnel received a stable and higher average wage, and on the other hand, not always the nature of the duties of employees of enterprises directly proportional to the level of wages.

**Keywords:** USSR in the 1960–1970s, engineering and technical workers, technical intelligentsia, engineer, production intelligentsia, wages, industrial production personnel, wages

К промышленно-производственному персоналу в СССР чаще всего относили работников, занятых в производстве и его обслуживании. Такими представителями чаще всего являлись рабочие, инженерно-технические работники (ИТР), производственная интеллигенция, служащие и младший производственный персонал [3, с. 11–12]. В категорию рабочих относили непосредственно работников, занятых созданием материальных ценностей и оказанием производственных услуг. При этом рабочие делились на основных и вспомогательных. Группу основных работников составляли рабочие, производящие и создающие товарную (основную) продукцию предприятия. В машиностроительной отрасли – это, в первую очередь, слесари-сборщики, токари, станочники, в химической отрасли: аппаратчики, кочегары, дробильщики. Группу вспомогательного персонала составляли складские работники, грузчики и охранники [3, с. 11–12].

Как известно, ИТР – это работники, осуществляющие организацию и руководство производственным процессом, следовательно, к ним относили руководителя предприятия, главного инженера, главного механика, главного энергетика, начальников цехов и начальников участков (смен), мастеров и прорабов [7, с. 14].

Для понимания начисления заработной платы ИТР необходимо понять и определить характер выполняемых обязанностей производственного персонала. Согласно плану трудового процесса, ИТР и служащие не имели планомерной загруженности рабочего времени за смену. В этих условиях часто наблюдалась перегруженность работников от 1,5 до 2,5 ч. Зачастую они занимались выполнением чужих обязанностей [5, с. 5–6]. Представители ИТР, занимавшие высокооплачиваемые должности, до 20–40 % служебного времени проводили на совещаниях, 8–10 % рабочего времени уходило на решение технических задач и работ, связанных с более низкой квалификацией, а 20–25 % времени тратили на решение задач, связанных с другими отделами и службами [5, с. 5–6].

Стоит отметить, что инженерно-технические кадры в структуре промышленного производства страны всегда выполняли особую роль. В отличие от рабочих, они не участвовали в создании материального производственного капитала. Труд ИТР в основном заключался в организационно-экономическом, конструкторском и технологическом обеспечении производства [2, с. 8]. В связи с этим в рабочем процессе появлялись трудности при определении эффективности труда и его стимулирования.

Различные виды трудовой деятельности сложно вписать в конкретные рамки и однозначно определить расценки за успешное выполнение тех или иных операций. Также нельзя измерить количество и качество труда, вложенного работником. Поэтому в СССР, в зависимости от сложности, условий труда и, непосредственно, квалификации ИТР, заработная плата дифференцировалась с помощью схемы распределения должностных окладов [2, с. 8].

В Советском Союзе рабочий класс являлся самым многочисленным. По характеру выполняемых обязанностей его представителей относили к классу сотрудников, которые занимались созданием материальных ценностей и оказанием производственных услуг.

Класс инженерно-технической интеллигенции по количественному показателю существенно уступал рабочему классу. Непосредственно роли и задачи инженерно-технических работников были разными. ИТР решали задачи, связанные с организацией производства, принимали участие в управлении технологическими процессами, а также напрямую занимались решением оперативных задач, не требующих отлагательств.

В СССР объективной основой роста заработной платы промышленно-производственного персонала, как и для других трудящихся, являлось повышение квалификации, выполнение более сложных и ответственных видов работ. Заметим, что на рост средней заработной платы ИТР нередко оказывали численные изменения в составе отдельных отраслей производства, специфики производства и его места в структуре показателей промышленного производства в СССР.

Важно обратить внимание, что в 1964 г. минимальная окладная часть заработной платы составляла 40–45 руб. в месяц по стране, в 1968 г. происходит повышение до 60 руб., а в 9-й пятилетке заработная плата была увеличена до 70 руб. в месяц [7, с. 101].

В 1963 г. заработная плата на Волгоградском тракторном заводе у слесарей-сборщиков, занятых в нормальных условиях труда, была следующей: слесарь-сборщик 1 разряда Демьянов получал 98,2 руб., Черницын, слесарь-сборщик 2 разряда, получал 106 руб., а у Редкозубова, имевшего 3 разряд, выходило 129 руб. в месяц [4, с. 13].

Согласно данным групп, объединённых железнодорожных хозяйств и цехов, на середину 1960-х гг. месячные оклады имели следующие показатели: механики подъёмно-транспортного оборудования получали 80–120 руб. в месяц, инженеры всех специальностей – 85–110 руб., техники – 70–80 руб., а старшие техники – 75–90 руб. в месяц [6, с. 146].

В конце 1960-х гг. практически все предприятия СССР были разделены на группы в зависимости от типов производств, сложности выпускаемой продукции, численности рабочих, занимаемого места в структуре производства страны и т. д. [3, с. 268]. Например, мастера участков на заводах и предприятиях 1-й группы имели оклады 140–155 руб., 2-й группы – 130–145 руб., 3-й группы – 120–135 руб. в месяц. При этом старшие техники всех заводов имели один общий оклад – 100–125 руб., а техники – 90–115 руб. в месяц [3, с. 268]. Для старших инженеров всех специальностей, изготавливающих особо сложную продукцию, был установлен единый оклад по стране в размере 140–165 руб., а на остальных предприятиях – 130–135 руб., причём рядовые инженеры получали 115–150 руб. в месяц.

В СССР всегда отдельно выделяли труд инженеров-конструкторов и инженеров-технологов, которые имели оклады несколько выше, чем все остальные представители технической и производственной интеллигенции. Например, для инженеров-технологов 3-й категории оклад составлял 115–150 руб., для 2-й категории – 145–160 руб., а для 1-й категории – 155–165 руб. в месяц.

В Белорусской ССР за 1965–1974 г. средний уровень оплаты труда представителей инженерно-технической интеллигенции увеличился с 119,5 до 168,7 руб. в месяц (разница – 41,3 %). Стоит отметить, что в 1969 г. средняя заработная плата сотрудников промышленных производств уровня ИТР равнялась 150,7 руб., а в 1974 г. – повышен до 168,7 руб. в месяц. В обозначенный период у рабочих БССР уровень зарплаты поднялся на 53 %, а в денежном эквиваленте – от 85,9 до 131,3 руб. в месяц [2, с. 5].

Начиная с 1970-х гг. в советском обществе возник вопрос, касающийся определения круга выполняемых работ и обязанностей, а также решаемых задач, стоящих перед ИТР и служащими на производстве [1, с. 22–23]. Стали появляться методики, направленные на рассмотрение сложности видов работ, выполняемых на предприятиях. Затем был пересмотрен весь производственный процесс, в котором были задействованы ИТР и служащие. Стоит отметить, что в дальнейшем были разделены и обязанности по характеру трудовой деятельности на две категории: физический и умственный труд.

Физическая сложность работы зависела от количества операций, выполняемых при реализации своих прямых обязанностей. Умственная сложность работ ИТР и служащих заключалась в характере и содержании трудовой активности работников в течение дня. К ним относились задачи, связанные с разнородными элементами, ранее неизвестными и никогда не применяемыми технологиями на производстве, наличием управленческих задач и функций, а также задачи, требующие нестандартного мышления. Отсюда вытекало, что исполнителю требовалось постоянно обучаться, расширять кругозор, проявлять гибкость и изобретательность [1, с. 22–23].

За сложностью работ скрывалось качество и количество труда ИТР и служащего, затраченных на решение задач [1, с. 24]. Управленческий труд – это не только сам труд ИТР, но и планирование на будущее, ответственность за свои решения, создание и определение масштабов проектов от организации до запуска производственного цикла на предприятии.

При организации труда среди ИТР и служащих использовались следующие показатели:

- функции управления – организация работы по обслуживанию, ремонту и контролю данных видов операций [1, с. 36–37];
- функция материально-технического обеспечения – решение производственных вопросов в управленческой и плановой деятельности цеха или завода в целом;
- функция общего делопроизводства и административно-хозяйственного обслуживания, включающая в себя обязанности ведения дел, связанных с делопроизводством и административным обслуживанием вверенной зоны ответственности.

При этом эффективность труда работника управления (инженера, техника) всегда оценивалась по качеству проведённых работ и по достигнутым результатам подчинённых им систем предприятий и организации труда работников.

В качестве примера стоит привести эксперимент, проводившийся на Щёкинском химическом комбинате в 1969 г. [8]. Его результатом стало высвобождение 1200 чел., повышение производительности труда – на 15,9 %. 2700 работников химических комбинатов страны стали получать надбавку за совмещение профессий от 10 до 45 руб. в месяц. На предприятиях объединялись такие профессии, как: слесарь-электрик, шофер-экспедитор, грузчик-водитель электрокара. Специалисты, работавшие на двух должностях, получали персональную 30-процентную надбавку к основной тарифной ставке. В цехах предприятия ручной труд постепенно замещался на механизмы (автоматы и полуавтоматы).

Суть эксперимента заключалась в том, что фонд заработной платы промышленно-производственного персонала не изменялся в зависимости от численности, а оставался на достигнутом уровне на начало эксперимента. Высвобождаемый в результате совмещений профессий фонд заработной платы использовался для доплат рабочим и ИТР, которые осуществляли трудовую деятельность на совмещённых должностях [8].

Выгодность эксперимента для предприятий была очевидна: автоматизация производства, внедрение новых методов работ и сокращение травматизма и несчастных случаев на производстве за счёт снижения численности персонала.

Но минусы «щёкинского эксперимента» также весьма существенны: сокращение штата сотрудников комбината, как ИТР, так и рабочих профессий, двойная нагрузка на действующих сотрудников предприятий, персональная ответственность за качество выпускаемой продукции за выполнение плана и расширение зоны ответственности по обслуживанию и ремонту оборудования, которые не всегда находились в одном помещении.

На самом Щёкинском химическом комбинате с 1969 по 1970 г. было сокращено 500 чел., из них 105 лаборантов, остальные получили новые профессии, были усовершенствованы физико-химические приборы, на 70 % механизирован ручной труд грузчиков и повышена производительность труда.

В девятой пятилетке (1971–1975 гг.) были увеличены ставки и оклады среднеоплачиваемых категорий работников в производственных отраслях СССР, наряду с этим произошло и повышение минимальной заработной платы до 70 руб. в месяц [7, с. 6].

Если говорить об отдельных отраслях производства страны, то стоит обратить внимание на заводы химической отрасли СССР. На них всегда существовала система делений по применяемым технологиям выпускаемой продукции. Все промышленные предприятия страны делились на классы по видам вредных условий труда, по сложности применяемых производственных технологий и видам выпускаемой продукции, поэтому и базовые оклады были разными [7, с. 134–135]. Оклады ИТР, мастеров, техников при работе во вредных условиях повышались на 10 %, а на работах с особо вредными условиями – до 20 %. Стоит отметить, что минимальные оклады были только у начинающих работников, трудящихся под постоянным присмотром инженера либо мастера. При этом сотрудникам выплачивали надбавки, положенные по занимаемой позиции независимости от опыта и стажа работы. В химической отрасли в 1970 г. средняя заработная плата составляла 130 руб. в месяц, а в 1976 г. – уже 167 руб. в месяц. При этом ИТР в 1970 г. – 190 руб. в месяц, а в 1976 г. – 218 руб. в месяц [7, с. 102].

Важен тот факт, что сами руководители промышленных предприятий, имели право самостоятельно устанавливать надбавки к заработной плате высококвалифицированным специалистам и мастерам, передовикам производств [9, с. 78]. Так, на Минском мотовелозаводе в 1972 г. надбавки получали 115 представителей ИТР – каждый шестой работник завода.

Рассматривая вопрос премирования и поощрений, стоит обратить внимание на пример Витебского шёлкового комбината [2, с. 13]. Благодаря разработанному на комбинате «Положению о материальном и моральном поощрении творческой активности ИТР», каждый представитель инженерно-технической специальности вёл свой журнал творческой активности. И в конце каждого года на техническом совещании при руководителе отдела выбирался лучший проект, а его автор получал не только звание «Лучший мастер» или «Лучший техник», но ещё и персональную надбавку в размере 20–30 % от должностного оклада, ему также давали разовую премию в размере 50 % от месячного оклада [2, с. 13].

Говоря о методологической базе исследования, нами использованы принципы общенаучных подходов. Применялись исторические, антропологические подходы в изучении дифференциации оплаты труда в советском обществе ИТР за период 1960–1970-х гг. При этом основной рассмотрен количественных показателей в оплате труда особое внимание обращено на социально-экономические проблемы при начислении заработной платы представителей инженерно-технической интеллигенции. В работе также проведена аналитическая составляющая расчётов заработных плат по отношению к другим категориям населения страны.

В заключение следует отметить, что оплата труда ИТР в СССР в 1960–1970-е гг. всегда была выше среднестатистической по стране. С одной стороны, представители промышленно-производственного персонала получали стабильную и вышесреднюю заработную плату труда, с другой стороны, не всегда характер выполняемых обязанностей работников предприятий прямо пропорционально отражался на уровне оплаты труда. Представители технической интеллигенции находились в полной зависимости от органа управления предприятия, не всегда им оплачивались сверхурочные часы, а также чаще всего их привлекали к решению задач, которые не относились к прямым обязанностям.

#### **Список литературы**

1. Бегматов, У. Б. Организация труда ИТР и служащих и пути ее совершенствования / У. Б. Бегматов. – Ташкент: Узбекистан, 1976. – 63 с.
2. Герштейн, Ф. С. Новое в оплате труда и премировании ИТР промышленных предприятий БССР / Ф. С. Герштейн. – Минск: Белорусский науч.-исслед. ин-т науч.-технич. информации и технико-экономич. исследований, 1976. – 49 с.

3. Гурьянов, С. Х. Труд и заработная плата на предприятии / С. Х. Гурьянов, Л. А. Костин. – Москва : Экономика, 1973. – 398 с.
4. Еременко, В. Д. От чего зависит твоя заработная плата / В. Д. Еременко. – Волгоград : Нижне-Волжское книж. изд-во, 1964. – 32 с.
5. Махнорылов, В. П. Нормирование труда руководящих работников, ИТР и служащих / В. П. Махнорылов. – Киев : «Знание» УССР, 1973. – 40 с.
6. Перетрутов, В. Н. Труд и заработная плата на промышленном транспорте / В. Н. Перетрутов, А. Э. Эзерин. – Москва : Транспорт, 1972. – 210 с.
7. Семин, С. Г. Труд и заработная плата на химических предприятиях / С. Г. Семин. – Москва : Химия, 1978. – 327 с.
8. Ставропольская правда. – 1975. – 20 ноября.

#### References

1. Begmatov U. B. *Organizatsiya truda ITR i sluzhawikh i puti ee sovershenstvovaniya* [Labor organization of engineering and technical workers and employees and way of its improvement]. Tashkent, Uzbekistan Publ., 1976, 63 p.
2. Gershteyn F. S. *Novoe v oplate truda i premirovanii ITR promyshlennykh predpriyatii BSSR* [New in compensation and awarding of engineering and technical workers of the BSSR industrial enterprises]. Minsk, Belarusian Research Institute of Scientific and Technical Information and Technical and Economic Research Publ., 1976, 49 p.
3. Guryanov S. Kh., Kostin L. A. *Trud i zarobotnaya plata na predpriyatii* [Work and the salary at the enterprise]. Moscow, Ekonomika Publ., 1973, 398 p.
4. Eremenko V. *Ot chego zavisit tvoya zarobotnaya plata* [What determines your salary]. Volgograd, Nizhne-Volzhskoe knizhnoe izdatelstvo Publ., 1964, 32 p.
5. Makhnarylov V. P. *Normirovanie truda rukovodyashchikh rabotnikov, ITR i sluzhashchikh* [Rationing of work of executives, engineering and technical workers and employees]. Kiev, "Znanie" USSR Publ., 1973, 40 p.
6. Peretrutov V. N., Yezerin A. Ye. *Trud i zarobotnaya plata na promyshlennom transporte* [Work and the salary on industrial transport]. Moscow, Transport Publ., 1972, 210 p.
7. Semin S. G. *Trud i zarobotnaya plata na khimicheskikh predpriyatiyakh* [Work and the salary at the chemical companies]. Moscow, Khimiya Publ., 1978, 327 p.
8. *Stavropolskaya pravda* [The Stavropol truth], 1975, November 20.

### ПОДГОТОВКА КАДРОВ В КАЛМЫЦКОЙ СОВЕТСКО-ПАРТИЙНОЙ ШКОЛЕ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ТРАНСФОРМАЦИИ МОДЕЛИ ОБЩЕСТВА

**Лиджеева Клара Федоровна**, доктор исторических наук, профессор  
Калмыцкий государственный университет им. Б. Б. Городовикова  
Российская Федерация, Республика Калмыкия, 358000, г. Элиста, ул. Пушкина, 11  
E-mail: lkf1957@mail.ru

**Олчанова Цаган Валерьевна**, кандидат исторических наук, доцент  
Калмыцкий государственный университет им. Б. Б. Городовикова  
Российская Федерация, Республика Калмыкия, 358000, г. Элиста, ул. Пушкина, 11  
E-mail: tsagana2@yandex.ru

Рассмотрено формирование национальных кадров для Калмыкии, прежде всего, управленческих, посредством обучения через совпартшколы. Данный регион отличался слабым развитием хозяйства, специфическими сложностями кочевого образа жизни, отсутствием инфраструктуры и другими многочисленными трудностями. В связи со становлением советского государства происходила трансформация различных сфер общества. Основной задачей советско-партийной школы являлась подготовка калмыцких национальных управленцев, партийной и советской номенклатуры, ведущим критерием которой выступала идеологическая направленность. Проанализированы содержание учебного процесса в совпартшколе, программы, методы обучения, образовательный уровень слушателей. Целевое назначение подготовки кадров – функционеров в данных учебных заведениях заключалось в социокультурной модернизации и изменении общественной психологии людей. Базовой кадровой основой региона для властных структур в основном становились выпускники данного учебного заведения, возглавившие и руководившие партийными, советскими, хозяйственными органами автономии. Использованы результаты полевых исследований, в частности, очевидцев и участников событий, проведенные в 1980-х гг. – опрос, статистический сбор данных, фоно- и фотодокументирование и т. д. Они явились своеобразными репрезентативными источниками для обобщения исторического опыта подготовки номенклатурных кадров для региональных общественных сфер в первые десятилетия советского государства. В научный оборот введены архивные материалы, через исследование которых был сделан вывод, что в рассматриваемый период были заложены основы политического образования, советско-партийные школы являлись одной из составных частей формирования подготовки кадров, через которую трансформировалась модель общества.

**Ключевые слова:** советско-партийная школа, национальные кадры, регион, интеллигенция, трансформация, национальная политика, обучение, Калмыкия