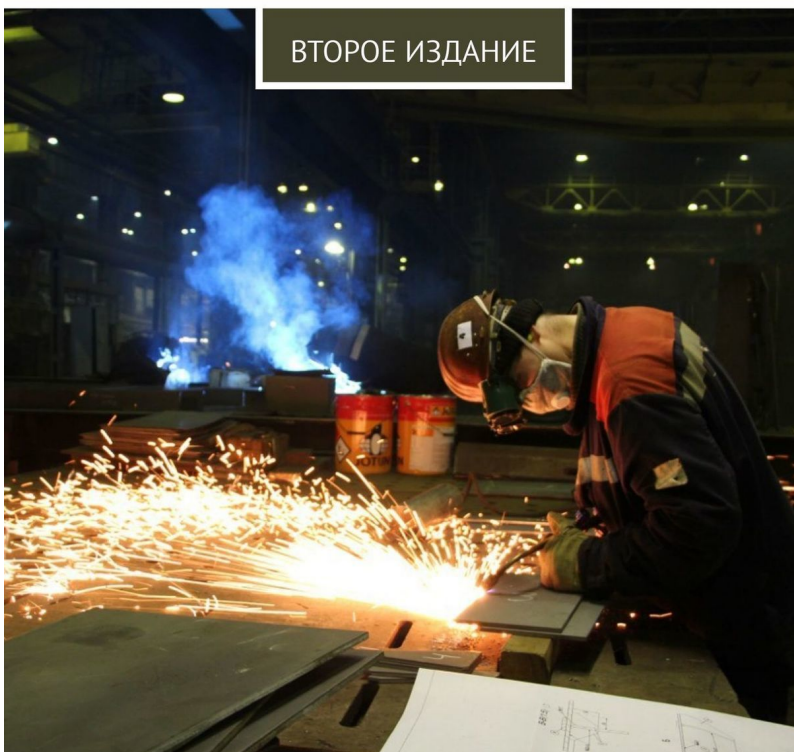


Т. Г. ПАКЛИНСКАЯ

Подготовка рабочих на производстве в СССР

ВТОРОЕ ИЗДАНИЕ



Т. Г. Паклинская
Подготовка рабочих
на производстве
в СССР. Второе издание

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=50065887

ISBN 9785449807311

Аннотация

Как на производстве построить систему подготовки рабочих? Нужно ли это делать или можно обойтись сотрудничеством с колледжами и вузами? Какой он успешный опыт прошлого времени, к которому так часто обращаются производственные «старожилы»? Можно ли его использовать сегодня?

Обзор документов, представленных в книге, знакомит, как ставились цели по подготовке рабочих, какие методы использовали для устранения дефицита рабочих кадров, как строили систему подготовки непосредственно на производстве.

Содержание

От автора	9
Предисловие	13
Этапы развития системы подготовки рабочих на производстве	18
1 этап: 1920—1940	18
2 этап: 1940—1958	22
3 этап: 1958—1992	24
Конец ознакомительного фрагмента.	26

Подготовка рабочих на производстве в СССР Второе издание

Т. Г. Паклинская

© Т. Г. Паклинская, 2020

ISBN 978-5-4498-0731-1

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Книга Т. Г. Паклинской «Подготовка рабочих на производстве в СССР» появилась на полках очень своевременно. Сегодня многие управленцы уже понимают, что довольно часто советский опыт мы получаем в переработанном западными методологами виде. Насколько хороша такая фильтрация – вопрос другого порядка, но тем не менее, становится очевидно, что работать с аутентичным материалом – означает избежать тех форм упрощения, к которым часто прибегают наши европейские и американские коллеги в стремлении

найти самую доступную форму.

Буквально с первых страниц автор книги задается вопросом, можно ли использовать советский опыт обучения на производстве в современных условиях. Этот вопрос приобретает особый вес на фоне тех кадровых проблем, с которыми сталкиваются российские промышленные предприятия. Учреждения среднего профессионального образования в настоящее время готовят лишь 5—10% наименований рабочих профессий, при этом работодатели констатируют растущий дефицит квалифицированных рабочих на рынке труда. Согласно самому оптимистичному прогнозу Федеральной службы государственной статистики, число трудоспособных россиян сократится на 500 тысяч человек в ближайшие 15 лет. Поэтому отсутствие эффективных решений в сфере профессионального образования, трудоустройства и повышения производительности труда через десятилетие способно серьезно ударить по конкурентоспособности российской промышленности. Ведь сама заявка России на масштабную технологическую модернизацию означает, что число трудоспособных людей, являющихся носителями модернизационной модели, должно неуклонно расти.

Т. Г. Паклинская в своей книге обращается к тому периоду нашей истории, когда СССР решал задачи, связанные с бурным ростом промышленного строительства и развити-

ем системы обучения рабочих. Кадры проходили подготовку и повышение квалификации в максимально сжатые сроки, появлялись учебные комбинаты, которые впоследствии превратились в мощные корпоративные университеты, развивались формы наставничества.

Кадровая политика советского государства при этом была жесткой, но максимально ориентированной на быстрый результат. Например, Т. Г. Паклинская упоминает постановление 1933 года, которое гласит, что в случае, если молодой специалист после поступления в аспирантуру ничем себя не проявил, то его рекомендуется отправить на производство. «За невыполнение указания о переводе молодых специалистов из аспирантуры и управленческого аппарата виновные привлекаются к судебной ответственности». Как тут не вспомнить пространные дискуссии на уровне правительства о том, почему сегодня только 10—20% аспирантов доходят до защиты научной работы.

Разумеется, то, что образовательная система в целом стала более либеральной, не является признаком какого-то ее дефекта, но требование результата равно, как и понимание того, что именно считать результатом, утратили ясность и определяющие качества. Многие молодые люди катастрофически расширяют квалификационную яму России, получив диплом лишь для строчки в резюме и без ка-

ких-либо планов работать по специальности. Пока они уходят в неформальную занятость, предприятия испытывают острую потребность в квалифицированных кадрах.

Разумеется, то, что образовательная система в целом стала более либеральной, не является признаком какого-то ее дефекта, но требование результата равно, как и понимание того, что именно считать результатом, утратили ясность и определяющие качества. Многие молодые люди катастрофически расширяют квалификационную яму России, получив диплом лишь для строчки в резюме и без каких-либо планов работать по специальности. Пока они уходят в неформальную занятость, предприятия испытывают острую потребность в квалифицированных кадрах.

Книга Т. Г. Паклинской лишена мотивационных отступлений и максимально насыщена нормативной документацией СССР, что открывает HR-специалистам двери для самостоятельного анализа и выводов. Читатель сможет выделить из исторических материалов то, что является наиболее ценным для его идеи, проекта или работы в целом. По сути, перед нашими глазами – прошедшая проверку временем база стандартов для создания новых решений. Некоторые из них могут быть адаптированы для корпоративных задач, а на некоторые стоит обратить пристальное внимание тем, кто исследует и формирует государственную политику в об-

ласти профессионального образования и науки.

*Боровикова Наталья Васильевна – директор по GreenBox
консалтинговой группы ВІТОВЕ*

От автора

Говорите на одном языке с производством – изучайте историю производственного кадрового менеджмента.

Татьяна Паклинская

Как появилась книга «Подготовка рабочих на производстве в СССР»? Откуда возник у меня интерес к этой теме? Всё достаточно просто. В 2014 году я поступила в Высшую школу экономики на магистерскую программу «Управление образованием». В этом же году, осенью, мне отдали направление подбора персонала. Я тогда работала на Балтийском заводе, строящем атомные ледоколы. Предприятие интенсивно развивалось и наращивало производственные мощности. Стояла задача активно набирать рабочих.

Специалисты по подбору персонала приводили рабочих и часто слышали от производителей фразу «Вот раньше в советское время учили настоящих профессионалов!» Как учили высококласных рабочих в советское время я не знала, поэтому решила совместить поиск ответов на этот вопрос с курсовым исследованием в магистратуре.

Однажды, выполняя домашнее задание по одной из дисциплин, я натолкнулась на старый распорядительный документ, датированный 1920 годом, в котором указана пробле-

ма дефицита рабочих и задачи о его ликвидации. Я сравнила этот документ с Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, разработанную Министерством образования и науки в 2013 году.

Погрузившись в тему, мое любопытство взяло верх. Так я насобираала все документы XX века, касающиеся массового набора и подготовки рабочих. В них ярко выделялась система обучения на производстве, а также как эта система постепенно эволюционировала и перешла в статус профессионально-технических школ и училищ.

Самый главный вывод, который я сделала, что «волшебной таблетки» нет в привлечении и подготовке рабочих. Самых лучших рабочих всегда готовили на производстве: от формы индивидуального ученичества до учебного центра (комбината). Никто не предоставит высококвалифицированных рабочих предприятию, если предприятие само не будет вовлечено в процесс подготовки напрямую. Да, профессионально-технические училища действительно обучали рабочих, но это была вершина жизненного цикла развития системы подготовки рабочих, если посмотреть на весь XX век «с высоты птичьего полета».

Как-то раз ко мне зашел главный технолог завода для решения рабочих вопросов. Разговор зашел о подготовке рабочих и инженеров. В качестве аргументов своего мнения я

привела информацию из своего исследования. Главный технолог посерьезнел и ответил: «Вижу, что Вы лучше меня разбираетесь в этом вопросе». С этого дня я перестала слышать провокационный возглас «Вот раньше в советское время...!» Наше рабочее сотрудничество перешло в разряд единого терминологического поля, я сама стала лучше понимать «откуда ноги растут» той или иной фразы, понятия, действия. Моё исследование сильно сблизило нас с производством.

К сожалению, сегодня мало книг, которые бы знакомили специалистов по персоналу, начинающих карьеру на производствах, с историей кадрового менеджмента. А ведь это способ говорить с производством на одном языке, и вместо того, чтобы «изобретать велосипед», настроить систему и потом ее совершенствовать в духе последних управленческих и педагогических веяний. Это значительно сокращает время в построении системы корпоративной подготовки персонала, снижает уровень сопротивления при реализации проектов изменений.

Моя книга для тех, кто хочет усилить свои знания в построении системы подготовки персонала на производстве, кто хочет найти свежие идеи для развития корпоративного учебного центра (несмотря на то, что они из прошлого), кто хочет понять, как мыслят производственники, и какой опыт они считают лучшим. Пожалуй, актуальными и сегодня будут главы 23, 26, 27. Здесь материал адаптирован в таблицы,

можно брать за основу для разработки своих внутренних регламентов и подходов в обучении.

Для оформления обложки использована фотография из архива Балтийского завода.

Предисловие

В 2013 году вышла новая редакция Закона «Об образовании в Российской Федерации». В новой редакции закона начальное профессиональное образование перестало существовать. Профессиональная подготовка, которой в предыдущей версии закона было уделено всего три абзаца¹, заменена «развернутой» главой «Профессиональное обучение»².

В этот же период времени утверждена «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 года»³ (далее – Стратегия). В качестве одной из существенных проблем в Стратегии отмечается «количественный и качественный разрыв между потребностями экономики в рабочих кадрах и специалистах среднего звена, их реальным наличием и соответствием их квалификаций требованиям работодателей/рынка труда (в зависимости от отраслей разрыв составляет 30—70% от потребности)». Аналогичная пробле-

¹ Закон №3266—1 РФ «Об образовании», статья 21.

² Федеральный закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», глава 9.

³ Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/3732> (дата обращения 19.11.2015).

ма сформулирована в Декрете Совета Народных Комиссаров от 29 июня 1920 года «Об учебной профессионально-технической повинности», изданный «в целях ликвидации технической безграмотности, а также в виду острой нужды в квалифицированной рабочей силе, переживаемой нашей промышленностью, и необходимости скорейшего восполнения рядов квалифицированных работников».

Такое сопоставление двух документов, разделенных между собой столетием, вызвало интерес автора. Каким образом решался вопрос дефицита и низкой квалификации рабочих кадров в начале XX века? Какие государственные меры способствовали становлению системы профессионального обучения на производстве? Какие действия, предпринимаемые государством, вне зависимости от времени и политического строя определяют общие направления в процессе развития изучаемой образовательной системы начала двух столетий? Какую роль в развитии профтехобразования страны играют (играли) работодатели? Может ли опыт прошлого столетия быть использованным в современных условиях? В какой мере?

Проблематикой, подтверждающей актуальность исследования, является:

– отечественные промышленные предприятия заявляют о дефиците на рынке труда квалифицированных рабочих кадров и в то же время занимают пассивную, иждивенческую позицию в области подготовки и повышения квалификации

рабочих;

- при заявляемом дефиците рабочих кадров учреждения среднего профессионального образования готовят лишь 5—10% наименований рабочих профессий от требуемых предприятию;

- несмотря на высокий спрос, образовательная услуга по краткосрочному профессиональному обучению (профессиональной подготовке) в государственных образовательных учреждениях слабо развивается.

В качестве материалов для исследования автор обратился к изучению нормативных правовых актов с начала XX века по сегодняшний день, отражающих принимаемые государством решения в области развития системы подготовки рабочих кадров на производстве.

В первой части статьи описаны основные периоды становления и развития профессионально-технического образования в России (рис.1), преимущественно системы подготовки рабочих кадров на производстве на основе изучения нормативной документации. Вторая часть статьи – аннотированная база нормативных документов советского периода (1920—1988) в области регулирования подготовки рабочих кадров на производстве.

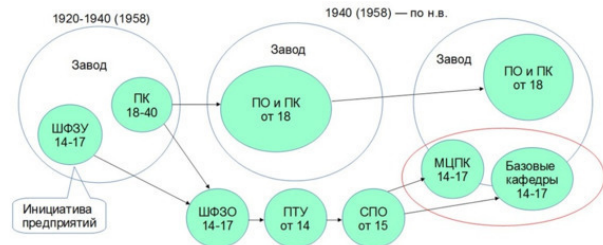


Рисунок 1. Развитие внутрифирменной системы подготовки рабочих

ШЗФУ 14—17: школа фабрично-заводского ученичества для учащихся 14—17 лет

ПК 18—40: повышение квалификации для работников от 18 до 40 лет

ШЗФО: школа фабрично-заводского обучения

ПО и ПК: профессиональное обучение и повышение квалификации

ПТУ: профессионально-технические училища

СПО: учреждения среднего профессионального образования

МЦПК: многофункциональные центры прикладных квалификаций

Базовые кафедры: структурные подразделения профессиональных образовательных организаций на предприятиях

Инициатива предприятия: «в 1921 году Союзом металлистов было принято «Положение о заводском ученичестве

в металлообрабатывающей промышленности»⁴

⁴ Школы фабрично-заводского ученичества. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://pedagogical_dictionary.academic.ru/3539/Школы фабрично-заводского ученичества](http://pedagogical_dictionary.academic.ru/3539/Школы_фабрично-заводского_ученичества) (дата обращения 11.11.2015).

Этапы развития системы подготовки рабочих на производстве

1 этап: 1920—1940

Этап бурного развития обучения рабочих на производстве, когда на предприятиях создаются школы фабрично-заводского ученичества, которые содержатся целиком на средства предприятий⁵. В это время разрабатываются и затем постоянно корректируются программы обучения (в зависимости от потребности производства по одним профессиям сроки обучения увеличиваются, по менее квалифицированным профессиям сроки обучения сокращаются до 6 месяцев, программы включают до 80% производственного обучения, чтобы ученики максимально в сжатые сроки переходили от обучения в рабочий процесс и т.д.), создаются специальные мастерские на производствах, выделяется оборудование, разрабатываются и закупаются методические пособия.

⁵ Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 7 апреля 1925 года. Положение о школах рабочих подростков

Основная целевая аудитория школ ФЗУ – подростки 14—17 лет, городская и колхозная молодежь. Большую часть на обучение рабочих определяли из числа беспризорных⁶. Особый интерес вызывает факт того, что в это время появляются договоры об обучении (добровольные письменные соглашения) между учеником и артелью, членом артели, кустарем или ремесленником⁷. Копия письменного соглашения в течение двух недель со дня приема ученика передавалась контролирующему органу – инспектору труда.

В договоре указывалась профессия, которой будут обучать ученика, срок обучения, продолжительность рабочего времени и отдыха, размер, виды, сроки и порядок выдачи вознаграждения, день отдыха на неделе или особые дни отдыха, продолжительность и порядок использования отпуска, другие условия. Условия договора, ухудшающие положение ученика, являлись недействительными.

В документах этого периода можно увидеть, что особое внимание уделялось уровню квалификации преподавательского состава. Так в положении о профессионально-технических школах указывается, что преподаватели школы имеют право быть командированными на срок не более трех меся-

⁶ Постановление Всероссийского Центрального Исполнительского Комитета и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 20 июня 1927 года «О плане борьбы с детской беспризорностью»

⁷ Постановление Совета Народных Комиссаров РСФСР от 20 января 1927 года «Об утверждении правил об ученичестве у кустарей и ремесленников, а также в промысловой кооперации и на трудовых артелях»

цев на специальные курсы в высшие учебные заведения или на производственную практику на предприятия⁸.

В этот же период начинает зарождаться система повышения квалификации рабочих, о чем свидетельствует Декрет от 29 июня 1920 года, в котором говорится об установлении профессионально-технической повинности, то есть обязательном повышении квалификации рабочих в возрасте от 18 до 40 лет. Система повышения квалификации рабочих и производственных руководителей линейного уровня (мастеров, бригадиров) наиболее ярко «раскроется» во второй половине XX века, когда массовое обучение квалифицированных рабочих полностью перейдет в государственные профессионально-технические училища. В этот период на предприятиях начнется новая волна развития внутрифирменной подготовки рабочих и повышения квалификации. Создаваемые на предприятиях так называемые учебные комбинаты в некоторых случаях перерастут впоследствии в мощные корпоративные университеты.

Система подготовки рабочих кадров была направлена не только на то, чтобы «взрастить» высококвалифицированного рабочего, но и его удержание в профессии. Так была предусмотрена отсрочка от армии, запрет на поступление в вуза и профессионально-технические училища, пока выпускники школ ФЗУ не отработают на предприятии по по-

⁸ Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 17 марта 1926 года «Об утверждении положения о профессионально-технических школах»

лученной профессии 3—4 года. За этот период они становились рабочими высокой квалификации и уже могли хорошо зарабатывать.

Часто молодежь выбирала рабочие профессии, так как государством было предусмотрено бесплатность данного вида профессионального образования⁹, выдавалась одежда, выплачивалась заработная плата за выполнение работ, предоставлялось проживание.

⁹ Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 24 января 1927 года «О взимании платы в учебных и воспитательных учреждениях»

2 этап: 1940—1958

Начало самостоятельной жизни сети школ фабрично-заводского ученичества и рабочих подростков, их реорганизация в школы Фабрично-Заводского Обучения, Ремесленные и Железнодорожные училища, в которых выпускники школ ФЗУ пользуются преимуществом при приеме. Этот период военного и послевоенного времени характеризуется трудовой мобилизацией населения.

Для организации призыва молодежи в городах и районных центрах создаются специальные комиссии. Комиссия выдает призванным путевки в учебные заведения и документ на право бесплатного проезда по железной дороге. Правления колхозов обязаны снабдить мобилизованных «верхней одеждой, обувью, двумя сменами белья, продуктами питания на время следования в пути до места назначения»¹⁰, а также обеспечить доставку до железнодорожной станции.

Начало второго этапа начинается с издания Указа Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 года «О государственных трудовых резервах». Цель Указа – создание государственных трудовых резервов для промышлен-

¹⁰ Постановление Совета Народных Комиссаров №1852 от 2 октября 1940 года «О призыве городской и колхозной молодежи в ремесленные училища, железнодорожные училища и школы фабрично-заводского обучения»

ности, чтобы обеспечить «постоянный приток новой рабочей силы на шахты, рудники, транспорт, фабрики и заводы». Для «непрерывного пополнения рабочего класса» создаются Ремесленные и Железнодорожные училища с двухгодичным сроком обучения и школы фабрично-заводского обучения с шестимесячным сроком обучения, куда ежегодно призываются (мобилизовываются) от 800 тысяч до 1 миллиона человек из числа городской и колхозной молодежи в возрасте от 14 лет мужского пола. Каждый колхоз в порядке призыва направляет на обучение не менее двух человек на каждый что членов колхозов.

Обучение проводится бесплатно, учащиеся находятся на иждивении государства. Все окончившие обучение обязаны отработать на производстве не менее четырех лет и пользуются отсрочкой службы в армии до истечения срока отработки на государственных предприятиях. Распоряжаться государственными трудовыми резервами может только Правительство.

3 этап: 1958—1992

Как уже говорилось выше, документы этого этапа говорят о расцвете профессионально-технического образования, в том числе системы повышения квалификации рабочих на производстве. Однако постепенное отдаление профессионально-технических училищ от производства привело в итоге к его стремительному спаду. Система краткосрочной практики на предприятии уже не могла повторить тот высокий уровень овладения навыками, когда подростки обучались в школах фабрично-заводского ученичества на производстве.

Законом Союза Советских Социалистических Республик от 24 декабря 1958 года «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР» вводится заочное и вечернее обучение в вузах и ссузах, «чтобы люди, занимаясь полезным трудом в обществе, в свободное от работы время имели при желании возможность получить высшее или среднее специальное образование или повысить квалификацию». Училища обеспечиваются государством производственным оборудованием для учебных мастерских. На предприятиях устанавливаются брони для приема молодежи на работу после их выпуска из профессионально-технических училищ. В центре внимания подготовка мастеров и преподавателей училищ, разра-

ботка и тираж учебников, наглядных пособий, учебно-технических и научно-популярных фильмов.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.