

чала 1940 г. значилась заработная плата в 600 и 400 руб. соответственно⁹. В то же время оплата труда портного варьировалась от 63 до 432 руб.¹⁰

Характеризуя кадровый состав трудпоселенцев, работавших в артели «Уралшвей», хочется отметить, что многие из них оставались на предприятии и после того, как попадали в ранг «бывших трудпоселенцев». Процесс перевода в категорию «бывших» в целом по Магнитогорску начался с апреля 1934 г. Однако в документах «Уралшвей» бывшие трудпоселенцы были зафиксированы только в июне 1939 г.¹¹ Очевидно, они попадают на работу в артель «Уралшвей» одновременно с «настоящими» спецпоселенцами. В отличие от последних, «бывшие» восстанавливались в правах, и с них снимались все ограничения, в том числе прекращались 5-процентные отчисления с заработной платы. Однако они продолжали находиться под бдительным оком комендантов НКВД, так как списки бывших трудпоселенцев заверялись комендантами соответствующих поселков¹². В 1939–1940-х гг. на «Уралшвей» работало до 16 чел. бывших спецпоселенцев. В основном они были сосредоточены в Центральном и Северном поселках.

Таким образом, трудпоселенцы были одной из категорий трудовых ресурсов магнитогорской артели «Уралшвей» в течение двух лет. Они сыграли довольно заметную роль в развитии предприятия, пополнив в нужный момент штат артели высококвалифицированными специалистами и смягчив проблему кадрового голода.

Примечания

¹ Магнитогорский городской архив. Ф. 129. Оп. 1. Д. 2. Л. 96.

² Магнитогорский городской архив. Ф. 129. Оп. 1. Д. 17. Л. 22, 41 об.

³ Магнитогорский городской архив. Ф. 129. Оп. 1. Д. 1, 2, 6.

⁴ Магнитогорск. Краткая энциклопедия. Магнитогорск, 2002. С. 28.

⁵ Магнитогорский городской архив. Ф. 129. Оп. 1. Д. 17. Л. 37, 39.

⁶ Магнитогорский городской архив. Ф. 129. Оп. 1. Д. 2. Л. 15 об.

⁷ Магнитогорский городской архив. Ф. 129. Оп. 1. Д. 17. Л. 13 об.

⁸ Урал: век двадцатый. Люди. События. Жизнь. Очерки истории. Екатеринбург, 2000. С. 97.

⁹ Магнитогорский городской архив. Ф. 129. Оп. 1. Д. 17. Л. 13–13 об.

¹⁰ Там же. Л. 13–14.

¹¹ Там же. Л. 32.

¹² Там же. Л. 37, 39.

А.В. Чуриков
(Магнитогорск)

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА ЭВАКУИРОВАННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ (1941–1945 гг.)

Великая Отечественная война наложила особый отпечаток на сознание людей. Она, с одной стороны, усилила тенденции к закреплению людей, усилению контроля со стороны государства над обществом. С другой стороны, в годы войны, контроль этот распространялся исключительно на те районы, которые находились близко к Москве и Куйбышеву. На широких просторах страны, многие граждане, почувствовав глоток свободы, помноженный на высокий патриотизм, проявляли чудеса технического мысли и организаторских решений. А между тем, имеется прямая связь между сознанием рабочего и руководителя и уровнем производства. Спасти Родину и обеспечить производства лучшей, в сравнении с остальными участниками войны, техники могли только думающие, свободные, нравственные люди, искренне верив-

дые в высокие идеалы своего правого дела¹. Поэтому правительством была сделана ставка не только на силовые методы, но и на продуманную кадровую политику, в отношении рабочих, ИТР и крупных руководителей, а также ставка на их поощрение и стимулирование. Предлагаем в качестве примера, рассмотреть стиль руководства промышленными предприятиями в Челябинской области.

Кадровая политика являлась одним из приоритетных направлений для советской власти. Руководством страны в разное время выдвигались программы-лозунги «Кадры решают все», «Бережь людей» и т.п. Утвердившийся во власти на рубеже 1920–1930-х гг. «старый кадровик» И.В. Сталин уделял вопросам назначения и выдвижения руководящих кадров особое внимание. Под его постоянным контролем находились первые секретари обкомов и крайкомов, ответственные работники государства и партии. С началом индустриализации в поле зрения вождя попали и директора крупных «сталинскихстроек» и промышленных предприятий, — люди, в руках которых находилось будущее советской индустрии. Многих из них глава государства знал лично, звонил, поздравлял с успехами, предупреждал об ошибках, контролировал в процессе работы. Контроль этот нарастал параллельно с внешней угрозой. Накануне Великой Отечественной войны, именно с директорского корпуса требовали высоких показателей и увеличения производимой продукции.

В связи с началом войны выросла ответственность руководителей промышленных предприятий за поставку продукции фронту. Помимо того, руководители заводов Юга и Центра СССР несли на себе ответственность и за масштабную эвакуацию. С увеличением нагрузки на руководящие кадры изменился и стиль их руководства. На наш взгляд, стиль работы управленцев на предприятиях менялся параллельно с изменением поведенческих стереотипов правительственных чиновников. Попытаемся выделить несколько мотивов поведения, характерных для руководителей эвакуированных заводов на территории Челябинской области.

На территории Челябинской области в современных границах в 1940 г. проживало 1726 тыс. чел., из них в городах и районных поселках — 1033 тыс., в сельской местности — 693 тыс. чел. Удельный вес Челябинской области в общем хозяйстве страны значительно возрос. Уже в 1937 г. область стояла на первом месте в стране по производству тракторов, магнетитовых изделий, на втором месте — по добыче железной руды и производству ферросплавов, на третьем месте — по выплавке чугуна и стали.

По разнообразию полезных ископаемых, а также по их запасам область стояла на одном из первых мест в стране. Ряд месторождений пользовался мировой известностью по исключительной чистоте руды и большому содержанию железа. Имелись крупные месторождения хромитовых, медно-цинковых руд, редких элементов, огнеупорного сырья, строительных глин и т.д. Значительные лесные массивы, гидроресурсы рек являлись надежной энергетической базой промышленности.

Учитывая промышленный и демографический потенциал Челябинской области, правительством было принято решение о направлении предприятий НКЧМ, НКВ, НКТП, НКСМ и др. в города и рабочие поселки этого региона².

Для руководящих работников эвакуированных предприятий были характерны условные характеристики, в соответствии с которыми складывались их взаимоотношения с рабочим коллективом и администрацией, если перемещенный завод коопе-

рировался с местным предприятием. На наш взгляд, наиболее четко проявили себя в годы войны четыре стереотипа поведения руководящих сотрудников. Первый — крепкий хозяйственник, «капитан индустрии». Второй — «свой человек», руководитель, находящийся непосредственно на рабочей площадке, вникающий в тяготы жизни рабочих. Третий — «слабый руководитель», инструкции которому «спускают» сверху, руководят заводом со стороны. Четвертый — «авторитарный лидер».

Раскроем на конкретных примерах все четыре стиля руководства. Первый стиль руководства оилцетворял известный всей стране «король танков» И.М. Зальцман. Работавшие с ним люди отмечали его организаторские способности и деловой стиль. Я.Е. Гольдштейн, в годы войны главный металлург Кировского завода в Челябинске, в своих воспоминаниях писал: «... Он постоянно заботился, чтобы его работникам в тех тяжелых условиях было хоть немного лучше, при этом проявлял большую изобретательность. Построил дачные поселки-пансионаты в районе Шершней на реке Миасс и на озере Смолино. Он даже распорядился организовать мастерскую по производству валенок и обул в них треть работающих на заводе, прежде всего эвакуированных, чем буквально спас их здоровье и жизнь в те морозные зимы. Зальцман был щедр на награды и поощрения новаторов производства, творцов новой техники. Премировал он не только наградами, но и особенно ценными для эвакуированных вещами: пальто, отрезами на костюм и платье, продовольственными наборами»³.

Ветеран Кировского завода Усман Закирович Каримов, вспоминая директора Зальцмана, описал его так: «Мало сказать, что Зальцман был исключительно деловым руководителем. Живой энергичный по натуре, одаренный большим умом, он не засиживался в кабинете, шел на самые трудные участки, умел говорить с народом. О фантастической работоспособности Зальцмана знали все, кто трудился с ним, о его беспощадной требовательности — тоже»⁴.

К концу 1942 г. Кировский завод освоил выпуск танка Т-34. Это значительно повысило авторитет И.М. Зальцмана в глазах И.В. Сталина. В то же время завод в Нижнем Тагиле не справлялся с плановым заданием. В один из дней в кабинете Зальцмана раздался звонок из Кремля. Сталин поручил Зальцману срочно вылететь в Нижний Тагил и разобраться на месте с причинами неудовлетворительной работы предприятия. Во время разбора недостатков работы предприятия начальник сборочного цеха стал нервно возражать. Не выдержав, Зальцман приказал людям из отдела убрать этого начальника. После этого команда кировчан заменила тагильчан на руководящих местах. Сам Зальцман сел за стол начальника сборки и оттуда следил за работой всех цехов и служб завода. Рабочим обеспечили подвоз табака, еды, спирта. Вместе с главным технологом из Челябинска решали по-новому проблему организации производства. Через восемь дней завод вошел в график»⁵.

Второй поведенческий стереотип был свойственен руководителям среднего звена — начальникам конструкторских бюро, цехов, подразделений. Интересны в этом контексте воспоминания главного технолога Магнитогорского металлургического комбината по боеприпасам И.М. Данкевича. Данкевич был эвакуирован с Днепропетровского завода им. Петровского и сразу же после эвакуации включился в работу комбината. Он отмечал, что «социальные условия жизни в то время были очень тяжелые. Продукты питания получали по карточкам. Самым трудным в этом плане был первый год войны. Весной 1942 года многие из нас ходили собирать ос-

тавшиеся в поле колоски. Зерна из них мололи на примитивных машинках и пекли лепешки. Я знаю, что некоторые работники цехов ходили выкапывать мерзлую картошку, чтобы приготовить из нее т.н. картофельники. Чтобы как-то улучшить положение с продовольствием, мы предпринимали поездки в села Башкирии. Везли свои личные вещи и предметы обихода, чтобы обменять их на продукты питания, в основном муку и картошку. Была большая радость, когда удавался такой обмен. Да, надо было проявлять максимум инициативы в вопросах обеспечения своих семей продуктами питания. Большие надежды были возложены на организацию индивидуального огородничества. Мы раскапывали целину на левом берегу под картошку и овощи. Это было большим подспорьем»⁶.

Третий мотив поведения характерен для руководителей, не сумевших организовать эвакуацию надлежащим образом и не вписавшихся в производственные отношения на местах. Газета «Челябинский рабочий», печатный орган Челябинского обкома партии, сообщала: «Секретарь райкома партии тов. Морковин не принял надлежащих мер для того, чтобы как следует помочь эвакуированному предприятию. Директор завода тов. Шматько до сих пор не имеет точного представления, откуда они будут получать электроэнергию. Но конечно, руководители эвакуированных предприятий должны проявлять больше гибкости, настойчивости. От их расторопности и умелости во многом зависят сроки монтажа и пуска предприятий. Между тем, есть и такие руководители, которые теряются в новых условиях. Директор одного из заводов тов. Ямпольский затянул монтажные работы, хотя имел полную возможность закончить их в срок. В результате, пуск предприятия задержался»⁷.

Тяжелые военные годы проявляли сущность людей, высвечивали их низкие и высокие душевные порывы. Тяжелые воспоминания оставил о себе руководивший Златоустовским заводом М.Ф. Крамер. Его эвакуировали с украинского завода «Днепродзержинск». В своей работе он практиковал сочетание «кнута и пряника», авторитетом не пользовался. Так, например, используя возможность давать усиленное питание инженерно-техническим работникам и рабочим, использовал этот стимул в личных целях, что бросалось в глаза. Был груб и при встречах старался оскорбить человека. Свой режим работы строил таким образом, что днем отдыхал, а в кабинет приходил в час ночи, просматривал рапорты о работе и начинал вызывать из дома руководителей, допустивших невыполнение плана и заданий. Ругался он площадным матом, а его любимыми выражениями были «сгною в тюрьме», «пойдешь в штрафную», «умору с голоду». Но шла война, его терпели⁸.

В условиях военного времени, стремясь добиться максимального производства, власть делала ставку на сочетание этих четырех стереотипов. В тех случаях, когда ситуация была безвыходной и требовалось немедленное исправление положения был задействован первый или четвертый стиль руководства. В основном же правительство делало ставку на «капитанов» индустрии, которые находили общий язык с людьми, но могли в случае необходимости и пожертвовать всем ради выполнения производственного плана.

Примечания

¹ Семочюна Е.И. Развитие личности уральского рабочего в процессе труда в годы Великой Отечественной войны // Урал в стратегии Второй мировой войны. Материалы Всерос. науч. конф. Екатеринбург, 2000. С. 286, 289.

² Партийная организация Челябинской области в Великой Отечественной войне. 1941–1945: Сб. документов и материалов / Сост. З.В. Щестакова. Челябинск, 1981. С. 8–9.

³ Ерусалимчик Г.И. Разные судьбы — общая судьба (из истории евреев Челябинска). Челябинск, 1999. С. 130–131.

⁴ Там же. С. 135.

⁵ Павленко Г.К., Павленко В.Д. Инициатива и творчество уральцев в условиях режима военного времени. 1941–1945 гг. // Урал в стратегии Второй мировой войны... С. 282.

⁶ «Этот день мы приближали, как могли...» Воспоминания работников комбината — ветеранов труда и фронтовиков о военном времени. Магнитогорск, 1995, С. 22.

⁸ «Быстрее восстанавливать эвакуированные заводы» // Челябинский рабочий. 1942. 20 янв.

⁸ Златоуст — фронту. Златоуст, 2000. С. 98.

*В.В. Шилов
(Березники)*

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД КАК ИСТОЧНИК УСКОРЕННОЙ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ НА БЕРЕЗНИКОВСКО-УСОЛЬСКОЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОЙ ТЕРРИТОРИИ ПЕРМСКОГО КРАЯ В 20–50-е гг. XX в.

Глубокий анализ советского тоталитаризма, проблема становления и утверждения режима личной власти И.В. Сталина, использование подневольного труда на многих «стройках века» в СССР современный читатель может найти в работах известных российских учёных (работавших на Урале), таких как А.В. Бакунин и З.И. Файнбург¹. Тем не менее, до сих пор историкам приходится «закрывать» много «белых пятен» (особенно на региональном уровне) данной сложной темы. Цель нашего исследования — рассмотреть проблему принудительного труда на примере Березниковско-Усольской агропромышленной территории Верхнекамского региона Пермского края в 20–50-е гг. XX в.

На данной территории в период «социалистической индустриализации» не только создавалась мощная химическая промышленность, которая и сегодня не имеет аналогов в РФ (производство «металла века» — титана, магния, соды, калийные удобрения и др.), но и шло формирование мировоззрения советских людей.

С конца 20-х гг. XX столетия облик Северного Прикамья кардинально и бурно меняется. Огромную роль для мощного экономического развития Верхнекамья имело открытие месторождения калийно-магневых солей. Геологоразведочные работы здесь проводил профессор П.И. Преображенский (1874–1944 гг.), который 6 октября 1925 г. сделал, как он сам выражался, «ошеломляющее» открытие Верхнекамского месторождения калийных солей².

Первая систематическая геологическая разведка калия на территории современного Соликамского района дала положительные результаты. Все 11 скважин прошли через мощные пласты калийных солей. По подсчётам профессора П.И. Преображенского, обнаруженные запасы солей в 1925 г. составляли 16 млрд т. Это было значительно больше, чем запасы в Германии и Франции³.

30 августа 1926 г. Госплан СССР постановил «признать необходимым немедленно приступить к организации в СССР калиевой промышленности на базе соликамских и близлежащих к ним месторождений»⁴.