УДК 37:622.276

ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ РАБОЧИХ-НЕФТЯНИКОВ В ОБЪЕДИНЕНИИ «ТАТНЕФТЬ» НА ЭТАПЕ ЕГО СТАНОВЛЕНИЯ

–––––––

INTRA PRODUCTION FORMS OF EDUCATION OF OIL WORKERS IN ASSOCIATION «TATNEFT» AT THE STAGE OF HIS FORMATION

Минкин Марат Риналович
кандидат исторических наук, доцент,
доцент кафедры гуманитарного образования и социологии,
Альметьевский государственный нефтяной институт
marat73mr@mail.ru

Данилова Ирина Юрьевна
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры гуманитарного образования и социологии,
Альметьевский государственный нефтяной институт
danilova.agni@mail.ru

Ильин Алексей Николаевич
кандидат филосовских наук, доцент,
доцент кафедры гуманитарного образования и социологии,
Альметьевский государственный нефтяной институт
alexeyilyin.74@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы организации технического обучения без отрыва от производства в объединении «Татнефть» в 1950-е гг. Представлены обзор основных методов и форм подготовки и повышения квалификации рабочих-нефтяников, этапы преодоления кадрового кризиса в нефтяной отрасли Татарской АССР.

Ключевые слова: «Татнефть», рабочие-нефтяники, внутрипроизводственное обучение, кадры.

Minkin Marat Rinalovich
Candidate of historical sciences,
Associate professor, Associate professor
of arts education and sociology,
Almetyevsk state oil institute
marat73mr@mail.ru

Danilova Irina Yurevna
Candidate of pedagogical sciences,
Associate professor, Associate professor
of arts education and sociology,
Almetyevsk state oil institute
danilova.agni@mail.ru

Ilyin Alexey Nikolaevich
Candidate filosovskikh of sciences,
Associate professor, Associate professor
of arts education and sociology,
Almetyevsk state oil institute
alexeyilyin.74@mail.ru

Annotation. The article deals with the issues of organization of technical training on-the-job training in the «Tatneft» in the 1950. The reviews are presented the main methods and forms of training and professional development of oil workers, the stages of overcoming the personnel crisis in the oil industry of Tatar ASSR.

Keywords: «Tatneft», working oil industry workers, intra production training, personnel.

В условиях современной социально-экономической ситуации в России вновь приобрели актуальность проблемы развития трудовых ресурсов. Несмотря на переход к постиндустриальной (информационной) стадии общественного развития, промышленно-производственный сектор экономики отнюдь не утратил своего значения. Этот факт сегодня особенно очевиден в нашей стране. Санкционный режим, требующий замещения импорта, необходимость повышения обороноспособности государства, а следовательно потенциала высокотехнологичного ВПК и многие другие факторы стимулируют восстановление отечественной промышленности. Тем временем, дестабилизированная в годы либеральных реформ система подготовки рабочих кадров не в состоянии обеспечить потребности производства в специалистах необходимого уровня. Большинство профтехучилищ прекратили свое существование, оставшиеся, как правило, перестали соответствовать требованиям современного производства. Как следствие, производство испытывает острый дефицит квалифицированных кадров. В этих условиях, основная роль в области профподготовки перешла к самим предприятиям, которые вынуждены создавать собственные учебные центры и вести в них подготовку рабочих с ориентацией на специфику собственного производства [1].

В исторической ретроспективе можно найти немало таких примеров, когда производство в силу тех или иных причин самостоятельно решало подобные проблемы. Одним из таких примеров является нефтедобывающее объединение «Татнефть» в период своего становления. Тогда, в самых сложных условиях, удалось в короткие сроки разрешить острые кадровые вопросы, предотвратив срыв производственных планов Миннефтепрома СССР. Возможно, и в наши дни опыт татарстанских нефтяников может быть полезен для решения аналогичных проблем.

В конце 1940-х гг. на юго-востоке Татарской АССР были обнаружены богатейшие запасы углеводородного сырья. Экономика послевоенного СССР остро нуждалась в нефти, поэтому, перед новообразовавшимся объединением «Татнефть» были поставлены задачи скорейшего ввода в эксплуатацию разведанных месторождений. Дело требовало колоссальных ресурсов – финансов, техники, оборудования. Одной из самых актуальных была проблема комплектования производства инженерными и рабочими кадрами. Расчеты специалистов тех лет показали, что в первые же 5–7 лет числен-

ность персонала объединения должна была достигнуть 90–100 тыс. человек [2, с. 13]. Тем временем, регион располагал населением в 140800 чел., включая взрослых, стариков и детей [3]. Стремясь преодолеть кадровый голод, руководство страны предпринимало попытки привлечения целых подразделений нефтяников из других районов страны. Были даже планы переброски в Татарию заключенных, чей труд нередко применялся на больших стройках Советского Союза. Рассматривался и вахтовый метод. Однако в силу разных причин ни один из этих вариантов не решил проблемы. Вскоре стало очевидно, что ставку придется делать на местное население. С 1949 г. вчерашних крестьян стали активно набирать в подразделения «Татнефти». Как правило, на первых порах они привлекались к вспомогательным работам, не требующим каких-либо профессиональных навыков. Это обустройство буровых площадок, прокладка коммуникаций, текущее строительство и так далее. Тем временем, по мере быстрого расширения буровых и эксплуатационных работ, производство все больше нуждалось в квалифицированных рабочих нефтяных специальностей. Ввиду того, что юго-восток Татарии не располагал специальными профессиональными учебными заведениями, а государственные планы по добыче сырья не позволяли ждать подготовки рабочих за пределами республики, было принято решение развернуть систему внутрипроизводственного обучения. Уже с 1950 г. в структуре ПО «Татнефть» началась работа по организации технической учебы без отрыва от производства. На первых порах практиковались индивидуальная, реже бригадные формы обучения. В качестве инструкторов выступали опытные рабочие нефтяники из числа прикомандированных. Конечно, на первых порах рабочие обучались спорадически, бессистемно. Так, судя по документам кадровых отделов подразделений ПО «Татнефть», подготовка по одной и той же профессии занимало от 1 до 5 месяцев [4]. Тем не менее, к началу 1951 г. курсы без отрыва от производства с последующим присвоением квалификации помбура, вышкомонтажника, оператора по добыче, водителя, тракториста, электромонтера и т.д. прошли 225 чел. [5]. Удовлетворить спрос предприятий такими темпами было невозможно. В строй вступали новые скважины, а организация их обслуживания из-за отсутствия квалифицированных работников откладывалась. По той же причине многие объекты приходилось консервировать на длительное время. Несмотря на это, порой и сами руководители предприятий не проявляли заинтересованность в организации технической учебы в своих коллективах. Ввиду того, что в начале 1950-х гг. промыслы ПО «Татнефть» отличались низкой механизацией, малыми энергозатратами и простотой работ, они полагали, что рабочим не требуется высокий уровень профессионализма, достаточно иметь физическую выносливость и изобретательность в условиях отсутствия четких указаний по технологическим процессам и дефицита оборудования [6, с. 37].

В 1951 г. в поселке Нефтяник, неподалеку от г. Бугульма был организован первый в ПО «Татнефть» учебно-курсовой комбинат (УКК). Основная задача комбината состояла в подготовке рабочих с краткосрочным отрывом от производства. В качестве преподавателей выступали инженерные работники, приглашаемые из предприятий. На подготовку одного курса отводились до 4 месяцев (600–700 часов) в зависимости от профессии. По окончании учебы выпускнику присуждался квалификационный разряд – с III по VI, в зависимости от наличия стажа практической работы обучавшегося и степени его теоретических знаний [7]. С рабочими, принятыми на обучение, заключались трудовые соглашения, что увеличивало их персональную ответственность. Деятельность самого УКК курировалась главным инженером «Татнефти». Предприятиям предписывалось оказывать учреждению всестороннюю помощь, в частности транспортом, наглядными пособиями, мастерскими для практических работ. Начальникам отделов кадров организаций было рекомендовано проявлять большую оперативность в планировании подготовки специалистов для приведения в соответствие подготовки рабочих с потребностями производства [8]. Таким образом, благодаря принятым мерам всего в 1951 г. с краткосрочным отрывом или без отрыва от производства подготовку и повышение квалификации по наиболее востребованным профессиям прошли 776 чел. [9]. Тем временем, приток рабочих на предприятия «Татнефти» только увеличивался. Многие новички из местных жителей не имели даже семилетнего образования. Отсутствие квалификации и профессиональных умений среди рабочих являлись главными причинами высокой аварийности на объектах, производственного травматизма, не выполнения установленных норм выработки [10, с. 18].

В 1952 г. продолжилась работа по расширению технического обучения на рабочих местах. Вопросы подготовки рабочих кадров были поставлены на XXIV пленуме Татарского областного комитета ВКП(б). По его итогам на места была спущена директива о создании в нефтяном районе эффективной системы подготовки и переподготовки кадров с использованием всех доступных форм и методов обучения. В 1953 г. в ПО «Татнефть» был организован единый центр планирования по подготовке рабочих кадров – учебно-методический совет (УМС). Кроме председателя совета которым был назначен главный инженер объединения В.А. Еронин, в него вошли начальники отделов бурения и добычи, инженер по техническому обучению, начальник отдела рабочих кадров, труда и заработной платы (ОРКТ и З), главный механик, инженер по технике безопасности, инженер отдела энергетики, директора учебно-курсовых комбинатов объединения. В круг задач совета входили организация процесса подготовки и повышения квалификации кадров, разработка программ, подбор инструкторов производственного обучения и осуществление связи с базовыми техническими учебными заведениями района. Для повышения эффективности работы на всех предприятиях нефтедобывающей про-

мышленности республики были созданы отделы УМС, координирующие свою деятельность с центральным советом. Всего на конец 1953 г. их насчитывалось 29 – 7 в трестах, 7 в конторах бурения, 5 в промысловых конторах и 10 в конторах подсобного хозяйства [11, с. 51].

Методсоветы периодически проводили семинары, на которых рассматривались вопросы, связанные с внедрением новых методов обучения, производился обмен опытом между конторами трестов по технической учебе, обобщался опыт передовиков производства. Силами этих советов в цехах и на буровых организовывались технические лекции, выставки, демонстрации технических и научных фильмов [12]. В те же годы большое распространение получили инструкторские вахты. Специально подобранные группы передовиков производства выезжали на буровые, вставали на рабочие места и демонстрировали дежурившим рабочим новаторские приемы и новую технику. Время обучения методом инструкторских вахт в среднем составляло 1 месяц. Таким образом, наработанный опыт становился достоянием других бригад, что сказывалось на общем уровне производства. Так, в буровых подразделениях, где были проведены такие вахты в 1954 г., коммерческая скорость проходки возросла в среднем на 10 %, проходка на долото увеличилась на 0,3 метра, а механическая скорость с 19,8 метров в час до 22,3 метров в час. Обучение методом инструктажа было эффективным и в подземном ремонте. Выполнение плана-графика по обслуживанию фонда скважин на промыслах объединения у рабочих, прошедших его, возросла со 101 до 123,5 %. Кроме того, возрастала рационализаторская активность рабочих, что говорит о глубоком усвоении ими технологических процессов [13, с. 145].

Наряду с инструкторскими вахтами на предприятиях ПО «Татнефть» стали практиковаться стахановские школы. Новаторы передавали рабочим свой опыт на рабочем месте путем наглядного показа передовых методов работы и оказания помощи в их практическом усвоении. Занятия дополнялись теоретическими беседами консультантов из числа ИТР. Продолжительность одного курса в стахановской школе составляла не более 64 часов.

Актуальной формой технического обучения стали производственно-технические курсы целевого назначения. С середины 1950-х гг. на нефтепромыслах Татарии началось внедрение новой техники и технологий. Курсы позволяли рабочим без отрыва от производства знакомиться с новейшим оборудованием и правилами его эксплуатации. Здесь же опытные практики проводили занятия, посвященные передовым методам борьбы с различными осложнениями в нефтедобыче, осваивались оптимальные способы ремонта и содержания техники. Часть курсов проводилась в форме беседы с кратким конспектированием материалов в тетради. Другая часть, как правило, проводилась на производстве. Средняя продолжительность курсов составляла около 48 часов [14, с. 147]. Были, конечно, и определенные проблемы в организации подобных занятий, особенно в весенний и осенний сезоны. Разбросанность объектов нефтедобычи на большой площади и сезонная распутица не позволяли инструкторам своевременно организовывать и проводить подобные курсы [15].

Большое распространение в ПО «Татнефть» с середины 1950-х гг. получили курсы освоения второй (смежной) профессии. Так, операторы и буровики осваивали профессию электрика, вышкомонтажники электро- и газосварщиков, слесари по ремонту котлов кочегаров и т.д. В дальнейшем это позволило освободить часть трудовых ресурсов и перенаправить их в новые формирующиеся подразделения предприятия.

Проведенная руководством ПО «Татнефть» и методическими советами трестов и промыслов работа не осталась без результатов. Уже по итогам 1954 г. с помощью различных внутрипроизводственных методов обучения в объединении было подготовлено рабочих основных профессий (бурильщики и операторы) 1361 чел., повышение квалификации прошли 3020 чел. [16]. В последующие годы эти цифры росли и к середине 1960-х гг. ежегодно подготовку и повышение квалификации проходили от 5 до 6 тыс. человек.

С 1954 г. подразделения «Татнефти» стали обзаводиться собственными учебно-курсовыми комбинатами. Наиболее эффективным среди них был УКК «Дом технического обучения» нефтепромыслового управления (НПУ) «Бавлынефть». Здесь использовалась программа обучения, включавшая в себя весь наработанный передовой опыт по объединению. Рабочих без отрыва от производства обучали скоростным методам турбинного бурения, многоскважинному обслуживанию, дистанционному управлению нефтепромысловых объектов. Дополнительно с рабочими проводились занятия по вопросам производственной и экономической деятельности предприятий [17, с. 107].

К концу 1950-х гг. система внутрипроизводственного обучения в ПО «Татнефть» приобрела сбалансированность и способность своевременного реагирования на потребности производства. Практика обучения людей на рабочих местах в условиях становления нефтедобывающего комплекса и отсутствия возможности быстрой организации системы базовой подготовки полностью оправдала себя и позволила преодолеть острый кадровый кризис, имевший место в начале 1950-х гг. Коллектив объединения «Татнефть» стал одним из лучших в системе нефтяной промышленности СССР по таким показателям как производительность труда, экономическая эффективность, восприимчивость к внедрению новой техники и технологий. Квалификационный уровень и зрелость персонала объединения особенно проявились при выполнении планов по достижению годового уровня добычи нефти в объеме 100 миллионов тонн и более, что изначально, на момент постановки вопроса, казалось нереальным. В последующие годы основную нагрузку по подготовке кадров несли вновь организованные

профессионально-технические и среднетехнические учебные заведения. Тем не менее, опыт внутрипроизводственного обучения сохраняется в ПАО «Татнефть» и в наши дни. Молодые рабочие, попадающие на производство после окончания базовых учебных заведений, на протяжении всей своей карьеры продолжают повышать свою квалификацию на рабочем месте, осваивают смежные профессии. Таким образом, ПАО «Татнефть» поддерживает и совершенствует свой кадровый потенциал, что является одним из важнейших компонентов современного производства.

Литература:

1. Мирошин Д.Г. Исторические аспекты становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6. – С. 749–753. – URL : http:www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=31587 (дата обращения: 03.03.2017).
2. Князев С.Л., Гатиятуллин Н.С., Абражеев Г.П. Нефть и газ Республики Татарстан / Сборник документов, цифр и материалов. – М. : Недра, 1993. – Т. 2. – 384 с.
3. Национальный архив Республики Татарстан (НА РТ) Ф. Р-4580. Оп. 3. Д. 1496. Л. 1.
4. НА РТ Ф. Р-7246. Оп. 3. Д. 13. Л. 1–174.
5. НА РТ Ф. Р-7246. Оп. 3. Д. 13. Л. 3–10.
6. Амирханов Р.Х. История нефтепромысла «Миннибаево». – Казань : Изд-во «Матбугат йорты», 2000. – 192 с.
7. НА РТ Ф. Р-7246. Оп. 3. Д. 25. Л. 6–7.
8. НА РТ Ф. Р-7246. Оп. 3. Д. 24. Л. 8–10.
9. НА РТ Ф. Р-7246. Оп. 3. Д. 25. Л. 3.
10. Шихова М.И. Решение проблемы обеспечения кадрами нефтяной промышленности Татарии // Коммунист Татарии. – 1960. – № 8. – С. 17–25.
11. Цитрина Л.Н. Разрешение проблемы обеспечения кадрами нефтяной промышленности Татарии // Труды КХТИ / сб. науч. тр. – Казань, 1960. – Вып. 28. – С. 38–55.
12. НА РТ Ф. Р-7246. Оп. 3. Д. 76. Л. 13–15.
13. 14. Шамсеев М.Г. Подъем культурно-технического уровня рабочих – важнейшее направление борьбы за технический прогресс. 1956–1965 гг. (по материалам нефтяной промышленности Татарии) / Ученые записки КГПИ : сб. науч. тр. – Казань, 1972. – Вып. 108. – С. 139–160.
14. Центральный государственный архив историко-политической документации Республики Татарстан (ЦГА ИПД РТ) Ф. 15. Оп. 6. Д. 4029. Л. 125–130.
15. ЦГА ИПД РТ Ф. 15. Оп. 6. Д. 4029. Л. 125–130.
16. Князев С.Л., Гатиятуллин Н.С., Абражеев Г.П. Нефть и газ Республики Татарстан / Сборник документов, цифр и материалов. – М. : Недра, 1993. – Т. 2. – 384 с.

References:

1. Miroshin D.G. Historical aspects of formation and development of system of training of personnel in Russia//Basic researches. – 2013. – No. 6. – P. 749–753. – URL: http:www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=31587 (date of the address: 3/3/2017).
2. Knyazev S.L., Gatiyatullin N.S., Abrazheev G.P. Neft and gas Republic of Tatarstan / Collection of documents, figures and materials. – M. : Subsoil, 1993. – T. 2. – 384 p.
3. National archive of the Republic of Tatarstan (NA RT) F. R-4580. Оп. 3. 1496. L. 1.
4. NA RT F. R-7246. Оп. 3. 13. L. 1–174.
5. NA RT F. R-7246. Оп. 3. 13. L. 3–10.
6. Amirkhanov R. H. History of an oil field of Minnibayevo. – Kazan : Matbugat of a Yorta publishing house, 2000. – 192 p.
7. NA RT F. R-7246. Оп. 3. 25. L. 6–7.
8. NA RT F. R-7246. Оп. 3. 24. L. 8–10.
9. NA RT F. R-7246. Оп. 3. 25. L. 3.
10. Shikhova M.I. Solution of the problem of staffing of oil industry of Tataria // Communist of Tataria. – 1960. – No. 8. – P. 17–25.
11. Tsitrina L. N. Solution of the problem of staffing of oil industry of Tataria//Works KHTI / collection nauchykh of works. – Kazan, 1960. – Issue 28. – P. 38–55.
12. NA RT F. R-7246. Оп. 3. 76. L. 13–15.
13. Shamseev M.G. Rise in cultural technological level of workers – the most important direction of fight for technical progress. 1956–1965 (on materials of oil industry of Tataria) / Scientific notes of KGPI: collection nauchykh of works. – Kazan, 1972. – Issue 108. – P. 139–160.
14. Central state archive of historical and political documentation of the Republic of Tatarstan (TsGA IPD RT) F. 15. Оп. 6. 4029. L. 125–130.
15. TsGA IPD RT F. 15. Оп. 6. 4029. L. 125–130.
16. Knyazev S.L., Gatiyatullin N.S., Abrazheev G.P. Neft and gas Republic of Tatarstan / Collection of documents, figures and materials. – M. : Subsoil, 1993. – T. 2. – 384 p.