УДК 331.1

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПО «ТАТНЕФТЬ» В 1950–1960-е ГОДЫ

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF ENGINEERING AND TECHNICAL WORKERS OF «TATNEFT» IN 1950–1960-s

Минкин Марат Риналович
кандидат исторических наук,
доцент,
доцент кафедры гуманитарного образования и социологии,
Альметьевский государственный технологический университет «Высшая школа нефти»
marat73mr@mail.ru

Аннотация. Ввод в эксплуатацию нефтяных месторождений Республики Татарстан в 1950–1960-е годы сопровождался формированием многочисленного коллектива учрежденного в 1949 году производственного объединения «Татнефть». Специфика деятельности, уникальные геологические условия, производственные планы и другие сопутствующие факторы определяли необходимость непрерывного внедрения новейших технологий и образцов техники. В свою очередь это предполагало создание эффективной системы переподготовки и повышения квалификации работников, прежде всего инженерного персонала. Статья посвящена обзору и анализу мер, предпринятых в указанный период времени с целью совершенствования профессиональных навыков инженерно-технических и руководящих работников объединения. Как показало время, сложившаяся система обеспечила успешное функционирование промышленного узла и выполнение стоявших перед ним плановых показателей.

Ключевые слова: нефтяная промышленность, Республика Татарстан, «Татнефть», повышение квалификации, переподготовка кадров, инженерно-технические работники.

Minkin Marat Rinalovich
Candidate of Historical Sciences,
Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Humanitarian Education and Sociology,
Almetyevsk State Technological University, «Higher School of Oil»
marat73mr@mail.ru

Annotation. The Republic Tatarstan oil fields commissioning in 1950–1960-s was accompanied by the formation a established in 1949 «Tatneft» Production Association large staff. The specifics of operations, unique geological conditions, production plans and other related factors determined the need for continuous introduction of the latest technologies and equipment. In turn, this implied the creation of an effective retraining system and employees professional development, primarily engineering personnel. The article is devoted to the review and analysis of measures taken during the mentioned period of time in order to improve professional skills of the association engineering, technical and managerial staff. As time has shown, the established system ensured the industrial hub successful functioning and fulfillment of its targets.

Keywords: oil industry, Republic Tatarstan, «Tatneft», advanced training, retraining of personnel, engineering and technical workers.

Поддержание должного уровня профессионализма работников является актуальной задачей в любой сфере экономики. Совершенствование технологий, внедрение новых способов производства, распространение инновационных методов администрирования неизбежно влекут за собой необходимость приобретения новых умений, навыков и компетенций персонала. Поэтому, регулярное проведение различного рода мероприятий, обеспечивающих дополнительное обучение работников, повышение их квалификации выступает в качестве неотъемлемой части деятельности любого хозяйствующего субъекта. Не менее важными данные вопросы являются в нефтедобывающей отрасли. В настоящее время отечественные компании непрерывно улучшают способы добычи, транспортировки, хранения и переработки нефти и нефтепродуктов. В этой связи разрабатываются и внедряются многочисленные формы и методы работы со специалистами всех уровней производства – от оператора по добыче сырья до менеджеров среднего и высшего звена. При разработке соответствующих программ возможно обратиться к прежнему опыту, в частности методам и специфике реализации мероприятий по повышению квалификации персонала нефтедобывающих предприятий советского периода истории нашей страны. В данном случае вызывает интерес деятельность производственного объединения (ПО) «Татнефть», развернувшего эксплуатацию открытых в 1940-е годы богатых месторождений девонской нефти на территории современной Республики Татарстан. Во многом благодаря рациональной кадровой политике, эффективной системе подготовки и переподготовки рабочего, инженерного и управленческого персонала, выстроенной в течение достаточно короткого времени, компании удалось выйти на передовые позиции среди нефтедобывающих предприятий страны, став до конца 1970-х годов лидером в данной отрасли.

Промышленная эксплуатация нефтяных месторождений на юго-востоке Республики Татарстан началась в 1949 году. Именно в это время приказом Министерства нефтяной промышленности СССР

было учреждено производственное объединения «Татнефть», положившее начало формированию в этом регионе крупного нефтедобывающего промышленного узла. Согласно принятым планам численность его промышленного персонала в течение 5–8 лет должна была быть доведена до 90–100 тыс. человек [1, с. 13]. Особое внимание уделялось формированию инженерного корпуса. По стандартам того времени на высокомеханизированном производстве на каждую тысячу рабочих требовалось 150–200 инженеров. Таким образом «Татнефть» нуждалась в 15–20 тысячах квалифицированных дипломированных специалистах. Найти такое количество ИТР на тот момент времени было достаточно сложно.

Первоначально набор инженеров осуществлялся за счет доноров – старых нефтедобывающих регионов СССР. Некоторое число молодых специалистов направлялись из нефтяных вузов Москвы, Грозного и Уфы. Как правило, прибывающие уже имели значительный производственный опыт и неплохую теоретическую подготовку. Однако в новых реалиях они сталкивались с необходимостью пересмотра своего интеллектуального багажа. Поволжские месторождения отличались особыми геологическими условиями, качеством сырья и требовали совершенно иных подходов в нефтедобыче в отличие от неглубоких залежей и мягких пород каспийских и кавказских нефтеносных районов. Кроме того, буквально с первых дней деятельности «Татнефть» стала площадкой для внедрения передовых технологий. Так, к примеру, уже в 1953 году объединение первым в стране перешло на турбинное бурение. Новация сопровождалась внедрением новейших буровых установок, шарошечных долот, двигателей и иной техники, которые нигде ранее не применялись. Таким образом, новичкам еще предстояло освоить уникальные приемы разработки недр Среднего Поволжья. Большое значение приобретали инициатива и творческий подход. Повседневное решение нестандартных производственных задач стали обыденностью инженеров «Татнефти».

Проблема дополнительной подготовки инженерно-технических работников была поставлена на повестку дня начальником производственного объединения В.Д. Шашиным. Под его непосредственным руководством с целью повышения квалификации, обмена опытом, совместного решения насущных производственных проблем были организованы ежемесячные слеты инженеров всех структурных подразделений [2, с. 38]. В то же время, на предприятиях объединения для ИТР открылись курсы целевого назначения. Специалисты по добыче нефти, исследованию скважин, инженеры-электрики, механики осваивали на данных курсах методы по борьбе с парафинизацией скважин, автоматизацию и диспетчеризацию промыслов, новые типы электропогружных насосов и многое другое [3, с. 147].

С учетом совершенствования производства и некоторого сокращения потребностей в персонале к началу 1960-х годов подразделения ПО «Татнефть» были практически полностью укомплектованы необходимыми штатами дипломированных инженерно-технических и руководящих работников, имевших стаж и опыт работы. Этот контингент стал своеобразным ядром, вокруг которого формировался коллектив молодых специалистов, с которыми была организована особая работа, направленная на их эффективную интеграцию в существующие производственные процессы. Отныне приоритет при наборе нового персонала отдавался исключительно выпускникам профильных учебных заведений. Все новички централизовано распределялись по управлениям и трестам, где каждого закрепляли за опытными производственниками. Наставник оказывал всестороннюю помощь в закреплении теоретических знаний и приобретении необходимых практических навыков. Одновременно определялись способности молодых людей к инженерной или руководящей деятельности, что во многом способствовало их дальнейшему карьерному продвижению. Здесь стоит отметить, что не всем новичкам удавалось закрепиться на инженерных должностях. Тем, кто не показывал недостаточные знания, либо демонстрировал не соответствующие профессии личные качества, приходилось уходить на рабочие места. В целом, к 1960 году в ПО «Татнефть» насчитывалось 424 молодых инженера, что составляло 46 % от общего количества дипломированных ИТР (918 человек) и превышало уровень 1951 года более чем в 5 раз (72 человека) [4].

Наряду с повседневным выполнением производственных задач инженерно-технические работники вовлекались в рационализаторскую деятельность. Так, только в том же 1960 году специалисты представили 76 предложений по оптимизации технологий и совершенствованию техники, которые были внедрены в производстве. Подобная деятельность способствовала творческой активности работников, их профессиональному развитию и самореализации. Кроме того, рационализаторство было необходимой частью производственных процессов, сопровождавших освоение и эксплуатацию месторождений Татарстана, которые, как уже отмечалось выше, происходили в условиях непрерывного внедрения новых технологий. На своем рабочем месте инженер должен был постоянно проявлять смекалку и изобретательность, находить выход из сложных ситуаций, уметь грамотно организовать работу в условиях недостатка техники, инструмента, оснастки.

По мере укрупнения объединения, появления в его структуре новых подразделений, возникла необходимость создания специализированного координирующего органа, призванного централизованно направлять процессы организации мероприятий по поддержанию уровня квалификации ИТР. Так, в «Татнефти» возникли советы молодых специалистов (СМС). Они представляли собой выборные органы,

учреждавшиеся на предприятиях при наличии не менее 15 молодых специалистов. Советы помогали устанавливать связи между работниками структурных подразделений, способствовали карьерному сопровождению молодых инженеров, организовывали направление специалистов на краткосрочные курсы повышения квалификации в техникумы и высшие учебные заведения [5].

Одним из первых такой СМС появился в нефтепромысловом управлении (НПУ) «Альметьевнефть» в декабре 1959 года. В его состав вошли семь молодых специалистов. Всего в НПУ насчитывалось 129 инженерных работников. Работа совета велась по четырем направлениям – информационном, производственном, техническом и культурно-массовом. Эффективность деятельности СМС выявилась уже в течение первого же года. Так, благодаря работе совета в 1960 году НПУ сэкономило 158 тысяч рублей. Были решены ряд неотложных производственных проблем. Например, весной 1960 года на промыслах проводилась работа по радиодиспетчеризации в связи с чем срочно требовался инженер-радиотехник. Ситуация была быстро разрешена благодаря установленным контактам с подобными организациями из других предприятий района [6].

Еще одним направлением работы со специалистами была организация экскурсий на производственные объекты соседних предприятий. Так, регулярно проводились выезды на буровые, промысловые, строительные площадки в Башкирскую АССР, Куйбышевскую (ныне Самарскую) область. ИТР ПО «Татнефть» привлекался к участию в работе технических и экономических конференций, совещаний, семинаров, лекций. Например, только в 1959 году были организованы и проведены 112 лекций на такие актуальные производственные темы, как «Освоение магистральных скважин», «Автоматизация и механизация трудоемких процессов в добыче нефти», «Гидравлический разрыв пласта», «Опыт работы на установке АСП-1», «Методика борьбы с уходами и поглощениями», «Двуствольное и наклонное бурение» [7, с. 46]. Важную роль в вовлечении специалистов в научную деятельность играли учрежденные в линейных подразделениях объединения секции Всесоюзного научного инженерно-технического общества (ВНИТО), отделения Всероссийского общества изобретателей и рационализаторов (ВОИР). Например, в Татарском научно-исследовательском институте нефти (ТатНИИнефть) в 1960 году по инициативе совета молодых специалистов были открыты кружки по основам промышленной электротехники, технического черчения, нефтепромысловому делу и английскому языку. Они выполняли задачу повышения квалификации молодых работников, не имевших навыков научно-исследовательской деятельности. Здесь изучали теорию, проводили практические занятия с использованием различных приборов, применяемых в нефтедобыче. В следующем году ТатНИИнефть заключила договор с Московским институтом нефтехимической и газовой промышленности (МИНХ и ГП им. И.М. Губкина) с целью организации диссертационной группы, объединившей сотрудников института и инженеров-производственников, желающих заниматься научно-исследовательской деятельностью. Этими же специалистами велась работа по подготовке перспективных рабочих объединения к поступлению в высшие учебные заведения [8].

Ускоряющийся технический прогресс способствовал непрерывному совершенствованию способов и методов нефтедобычи. Ежегодно внедрялись новейшие технологии и техника, которую приходилось осваивать ИТР непосредственно на производственных объектах. Для поддержания квалификационного уровня инженерного корпуса в начале 1960-х годов в «Татнефти» стали открываться университеты технической культуры. Методические советы предприятий разрабатывали для них учебные планы с учетом текущих реалий производства и наиболее актуальных проблем в нефтегазовой отрасли. Занятия проводились опытными специалистами, сотрудниками ТатНИИнефть и преподавателями вузов в форме лекций и семинаров. Всего в районе деятельности ПО «Татнефть» были учреждены шесть таких университетов, в которых прошли обучение более одной тысячи инженерно-технических работников [9, с. 17–25].

Подключились к программе переподготовки нефтяных инженерных кадров и высшие учебные заведения столицы Республики Татарстан города Казань. Так, в том же 1960 году в Казанском институте повышения квалификации открылись краткосрочные курсы с отрывом от производства. В 1961 году их прошли 75 специалистов ПО «Татнефть» [10, с. 183].

В конце 1960-х годов в Альметьевске был открыт уникальный институт главных инженеров, работавший на общественных началах. Инициатором его создания и первым ректором стал начальник треста «Татнефтегаз» В.И. Грайфер. Практически весь инженерный персонал ПО «Татнефть» ежеквартально привлекался к участию в различных образовательных мероприятий и научно-практических конференциях. На площадках университета проводились встречи специалистов различных структурных подразделений, на которых обсуждались вопросы внедрения новых технологий, способы решения злободневных производственных проблем [11, с. 55].

Таким образом, в период становления нефтедобывающей промышленности Республики Татарстан в системе ПО «Татнефть» сложились достаточно эффективные механизмы осуществления повышения квалификации и переподготовки инженерного персонала. Работники на протяжении всей своей трудовой деятельности непрерывно вовлекались в процесс технического обучения, приобретения передового опыта, в научную и рационализаторскую деятельность. Эти меры позволили поддер-

живать и совершенствовать профессиональные навыки и компетенции ИТР, стимулировали творческий подход при решении производственных задач. В результате компания «Татнефть» стала одним из признанных лидеров нефтегазовой отрасли страны, демонстрируя высокий уровень профессионального мастерства коллектива. В 1970-е годы благодаря наработанному опыту нефтяники Татарстана стали важнейшим звеном при создании нового нефтегазодобывающего региона в Сибири.

Список литературы:

1. Князев С.Л. Нефть и газ Республики Татарстан. Сборник документов, цифр и материалов / С.Л. Князев, Н.С. Гатиятуллин, Г.П. Абражеев. – М. : Недра, 1993. – Т. 2. – С. 13.
2. Степанов Ю. Министр эпохи подъема // Нефть и жизнь. – 2006. – № 6. – С. 38.
3. Шамсеев М.Г. Подъем культурно-технического уровня рабочих – важнейшее направление борьбы за технический прогресс (по материалам нефтяной промышленности Татарии) // Ученые записки КГПИ: Сб. науч. тр. – Вып. 108. – Казань, 1972. – С. 147.
4. ГА РТ Ф. Р-7246. Оп. 3. Д. 536. Л. 16.
5. ГА РТ Ф. Р-7246. Оп. 3. Д. 533. Л. 33.
6. ГА РТ Ф. Р-7246. Оп. 3. Д. 536. Л. 88.
7. Цитрина Л.Н. Разрешение проблемы обеспечения кадрами нефтяной промышленности Татарии // Труды КХТИ: Сб. науч. тр. – Вып. 28. – Казань, 1960. – С. 46.
8. ГА РТ Ф. Р.-7246. Оп. 3. Д. 536. Л. 31–33.
9. Шихова М.И. Решение проблемы обеспечения кадрами нефтяной промышленности Татарии // Коммунист Татарии. – 1960. – № 8. – С. 17–25.
10. Князев С.Л. Нефть и газ Республики Татарстан. Сборник документов, цифр и материалов / С.Л. Князев, Н.С. Гатиятуллин, Г.П. Абражеев. – М. : Недра, 1993. – Т. 2. – С. 183.
11. Дронов П. Философский камень НГДУ «Альметьевнефть» / П. Дронов, Т. Дронова. – М. : «Бизнес-Медиа», 2003. – С. 55.

List of references:

1. Knyazev S.L. Oil and Gas of the Republic Tatarstan. Collection of documents, numbers and materials / S.L. Knyazev, N.S. Gatiyatullin, G.P. Abrazheev. – M. : Nedra, 1993. – Vol. 2. – P. 13.
2. Stepanov Y. Minister of the Era of Rise // Oil and Life. – 2006. – № 6. – P. 38.
3. Shamseev M.G. Raising the cultural and technical level of workers – the most important direction of the struggle for technical progress (1956–1965-s) // Scientific Notes of KSPI: Iss. 108. – Kazan : 1972. – P. 147.
4. SA of TR F. R-7246. In. 3. M. 536. P. 16.
5. SA of TR F. R-7246. In. 3. M. 533. P. 33.
6. SA of TR F. R-7246. In. 3. M. 536. P. 88.
7. Tsitrina L.N. Solving the problem of staffing the oil industry of Tatarstan // Kazan University of Chemical Technology proceedings: collection of scientific works. – Iss. 28. – Kazan, 1960. – P. 46.
8. SA of TR F. R-7246. In. 3. M. 536. P. 31–33.
9. Shihova M.I. Solving the problem of staffing the oil industry in Tatarstan // Communist of Tatarstan. – 1960. – № 8. – P. 17–25.
10. Knyazev S.L. Oil and Gas of the Republic Tatarstan. Collection of documents, numbers and materials / S.L. Knyazev, N.S. Gatiyatullin, G.P. Abrazheev. – M. : Nedra, 1993. – Vol. 2. – P. 183.
11. Dronov P. «Almetyevneft» Philosopher's Stone / P. Dronov, T. Dronova. – M. : Business-Media, 2003. – P. 55.