

### **Библиографический список**

1. Рубаненко Б.Р., Образцов А.С., Савельев М.К. Новый Тольятти. М.: Знание, 1971. 64 с.
2. Тольяттинский государственный архив (ТГА). Ф. Р-14.
3. ТГА. Ф. Р-65.
4. ТГА. Ф. Р-222.

**К.Н. Стрельцов**

*Самарский национальный исследовательский университет*

### **ПОВСЕДНЕВНАЯ ЖИЗНЬ КУЙБЫШЕВСКОГО МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ЗАВОДА В 1960-е гг.**

Повседневная заводская жизнь на современном историографическом этапе привлекает к себе все больше внимания. В этом свете хочется выделить работу С.В. Журавлева и М.Ю. Мухина [1], в которой анализируется заводская повседневность московского Электrozавода 1930-х годов. В работе отмечается, что «в центре внимания оказывается работник как ключевая фигура, без изучения которой невозможно глубокое и всестороннее исследование трудовой мотивации». Исследователь совершенно по-новому обратился к изучению истории завода, поставив перед собой задачу реконструкции картины мотивации труда на производстве через события и детали не только производственной, но и бытовой повседневности. Он подчеркивает, что «способы стимулирования труда взаимодействуют в процессе производственной повседневности трудового коллектива, в тесной увязке с ситуацией в государстве и обществе в целом». В работе А.М. Маркевича [2] аналогично анализируется жизнь уже другого завода – «Серп и Молот», но на гораздо длительном временном промежутке.

Под заводской повседневностью понимается система формальных отношений соподчинения работников, с одной стороны, и работодателей в лице администрации, с другой. В качестве объекта исследования рассматриваются условия, мотивации труда рабочих, факторы, затрагивающие выполнения производственного плана, протекание социалистического соревнования, взаимоотношения рабочих и руководства по вопросам брака и трудовой дисциплины.

В советское время линия партии оказывала большое влияние на заводскую жизнь, поэтому администрация всегда стремилась за должными показателями, особенно остро это происходило во времена социалистических соревнований. Соцсоревнование предполагало борьбу коллективов за получение звания ударник коммунистического труда. Согласно архивным документам, в 1963 году соревнуется 70% из числа работающих [5, оп. 63. д. 20. л.1]. Соцсоревнование направлено на выполнение государственного плана, на освоение новых техник производства и освоению новых видов изделий.

По партийным правилам проводились рабочие собрания – это расширенные заседания цехового комитета по подведению итогов соцсоревнования за месяц и обсуждения вопросов производства и «других вопросов, волнующих коллектив цеха» [3]. В своей сущности на данных собраниях обсуждались три ключевых элемента жизни рабочих: работа, учеба и быт.

Людей волновали следующие вопросы: плохая вентиляция в цеху, холод, грязь в цеху, лопнувшая батарея, что детали и ящики лежат в проходах и мешают свободному перемещению, стены, требуют побелки и покраски. Волновал людей и обычный бытовой вопрос, например, что в гардеробной отсутствуют индивидуальные шкафчики с отсеками для домашней одежды и спецодежды. Поднимался и вопрос о том, что столовая не обеспечивает должный уровень питания, например, «перестали печь пирожки на обед» [5, оп. 63. д. 20. л.8]. В плане психологического настроя к труду эти «мелочи» [1] имели далеко не последнее значения в трудовом коллективе.

Поднимался и гендерный вопрос, когда женщины-шлифовщицы работали в темном помещении, а стекла покрыты слоем пыли, вытяжка работает недостаточно, а постоянный шум от вентиляции мешает процессу производства. Стоит отметить, что женщины были «более дисциплинированы» [4], менее склонны к употреблению спиртных напитков. Для них были организованы социальные и бытовые условия, которое организовывал и предоставлял завод, это были: ясли, детсады, школы, техникум, дома отдыха и пионерлагеря. Например, за 1963 год было устроено в детсады и ясли 128 детей металлургического завода [5, оп. 63. д. 20. л.6]. Таким образом, условия, предоставляемые заводом для женщин, были гораздо более значимыми при выборе рабочего места, чем у мужчин.

Профсоюзный комитет завода постоянно контролирует план подготовки кадров на заводе. Основными формами распространения передовых методов труда на заводе являются: совещания и семинары, выезды бригад на предприятия города Куйбышева и предприятия других городов, проведение производственно-технических экскурсий [5, оп. 63. д. 20. л.3].

Среди социальных факторов мотивации труда, которые обсуждались на рабочих собраниях были медицинское обслуживание и отпускные мероприятия [1]. В документах за 1963 г. отражены следующие данные: год послано в санатории 157 человек. В домах отдыха отдохнуло 439 человек. В санатории было отправлено 2 пенсионера [3, оп. 63. д. 20. л.5]. Куйбышевский металлургический завод имел в своем распоряжении уникальную инфраструктуру Металлурга, который был как «город в городе», то есть в распоряжении рабочих были и Дворец культуры, и санатории, и медсанчасть, и базы отдыха, и школы с техникумом, и стадион и кинотеатр «Октябрь». Таким образом, главной целью рабочих собраний было стремление оказать влияние на цеха, чтобы те смогли выполнять государственный план и выйти на работу с хорошей ритмичностью.

В архивных материалах есть сведения о том, что на заседаниях партбюро поднимался вопрос: от чего зависит качество выпускаемой продукции. По мнению простых рабочих — это зависело от того, как будет работать техника. Они считали, что печи засорены и не могут выпускать качественную продукцию, а чистить нечем. Главный контролер мало бывает в цехах, затирает факты перед начальством. Рабочие осознавали, что он ведет себя так поскольку нужно выполнять план и мириться с таким положением.

Рабочие задаются вопросами: Когда эти мучения кончатся? Есть цена человеку? [6, оп. 63. д. 20. л.13] Администрация думает только о программе, а о человеке не думает. В результате такого отношения человек лежит в больнице с ногой. Рабочие надеются, что после собраний и озвученных проблем «должны быть какие-то сдвиги», а то будут писать в ЦК союза и выше. У главного инженера завода была альтернативная позиция по этому вопросу. Он заявлял, что качество продукции и уровень брака зависят от многих факторов, но «главное, безусловно, это человек» [6, оп. 63. д. 20. л.10]. Главное это исполнитель. Начальники цехов и главный металлург мало уделяют подготовке кадров. Всякая работа требует определенной дисциплины и наказания за нарушение установленных правил [2]. Стоит понимать, что и со стороны рабочих действительно были нарушения техники безопасности, например, за 1963 год в целом по заводу было 125 случаев нарушений грубой дисциплины.

Таким образом, можно сделать вывод, что повседневная заводская жизнь представляет собой двойственное социокультурное пространство. С одной стороны все находится под тотальным партийным, а также идеологическим контролем. А с другой стороны, неотъемлемой частью заводской жизни является нередкое нарушение дисциплины, техники безопасности, проявляющиеся в виде, например, пьянства. И это несмотря на все мотивирующие мероприятия, будь то соцсоревнование или очередная пятилетка, когда все предприятие и люди вместе с ними находятся в авральном режиме, пытаясь угнаться за показателями.

### **Библиографический список**

1. Журавлев С.В. Крепость социализма: Повседневность и мотивация труда на советском предприятии, 1928-1938. М., 2004.
2. Маркевич А.М., Соколов А.К. «Магнитка близ садового кольца»: Стимулы к работе на Московском заводе «Серп и молот», 1883-2001 гг. М., 2005.
3. Мочалов П.П. Река моей жизни: Записки директора завода. Куйбышев, 1986.
4. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Советская социальная политика: сцены и действующие лица, 1940-1985 гг. М., 2008.
5. Самарский областной государственный архив социально-политической истории (СОГАСПИ). Ф. 1816.
6. СОГАСПИ. Ф. 8204.