

А.В. Колобова

*Санкт-Петербургский институт истории
Российской академии наук,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Трудоустройство инженерно-технических работников на промышленных предприятиях Ленинграда в 1928–1937 гг.

Аннотация. В годы первых пятилеток руководство страны придавало большое значение обеспечению промышленных предприятий квалифицированными кадрами, в первую очередь инженерами и техниками. До настоящего времени проблема трудоустройства специалистов оставалась малоизученной. Между тем исследование указанного вопроса дает возможность не только сделать вывод о том, в какой степени распределение квалифицированных кадров было исключительной сферой деятельности государства, но и оценить результаты данного процесса. В статье предпринята попытка проанализировать практику найма инженерно-технических работников на промышленных предприятиях Ленинграда в 1928–1937 гг. Исполнение биржей труда и органами Народного комиссариата труда заявок фабрик и заводов, целенаправленный перевод квалифицированных кадров из управленческих подразделений в сферу производства, а также распределение выпускников вузов, втузов и техникумов рассмотрены в качестве основных способов удовлетворения потребностей промышленных предприятий Ленинграда в инженерно-технических работниках. Поскольку ни один из указанных способов не решал кадровой проблемы распространение получила практика «переманивания» квалифицированных кадров с одного предприятия на другое. Значительное влияние на распределение кадров оказывали хозяйственные организации (тресты и производственные объединения, фабрики

и заводы). Не последней была роль и самих инженерно-технических работников, имевших возможность расторгать трудовой договор в одностороннем порядке. В итоге, система найма квалифицированных кадров работала, скорее, на перераспределение инженерно-технических работников между предприятиями и способствовала не стабилизации кадровой ситуации, а росту мобильности специалистов.

Ключевые слова. Первые пятилетки, промышленность, инженерно-технические работники, ИТР, специалисты, трудоустройство, распределение.

Информация о статье. Дата поступления 14 декабря 2023 г.; дата принятия к печати 20 марта 2024 г.; дата онлайн-размещения 28 марта 2024 г.

A.V. Kolobova

*St. Petersburg Institute of History
of the Russian Academy of Sciences,
St. Petersburg, the Russian Federation*

Employment of Engineering and Technical Workers at Industrial Enterprises of Leningrad in 1928–1937

Abstract. During the first five-year plans, the country's leadership paid special attention to providing industrial enterprises with qualified personnel, primarily engineers and technicians. Until now, the problem of employing specialists has remained poorly understood. Meanwhile, the study of this issue makes it possible not only to draw a conclusion about the extent to which the distribution of qualified personnel was the exclusive sphere of state activity, but also to evaluate the results of this process. The article attempts to analyze the practice of hiring engineering and technical workers at industrial enterprises in Leningrad in 1928–1937. The execution by the labor exchange and the bodies of the People's Commissariat of Labor of requests from factories and factories, the targeted transfer of qualified personnel from management departments to the production sector, as well as the distribution of graduates of universities, col-

leges and technical schools are considered as the main ways to meet the needs of industrial enterprises of Leningrad in engineering, technical workers. Since none of these methods solved the personnel problem, the practice of “luring” qualified personnel from one enterprise to another became widespread. Economic organizations (trusts and production associations, factories and factories) had a significant influence on the distribution of personnel. Not least was the role of the engineering and technical workers themselves, who had the opportunity to terminate the employment contract unilaterally. As a result, the system of hiring qualified personnel worked, rather, to redistribute engineering and technical workers between enterprises and contributed not to stabilizing the personnel situation, but to increasing the mobility of specialists.

Keywords. The first five-year plans, industry, engineering and technical workers, engineers, specialists, employment, distribution.

Article info. Received December 14, 2023; accepted March 20, 2024; available online March 28, 2024.

Вопросы, связанные с подготовкой инженерно-технических кадров в годы первых пятилеток [1–4], положением специалистов в советском обществе, условиями их работы в 1920–1930-е гг. [5–6], а также репрессиями против представителей технической интеллигенции [7–9], становились предметом рассмотрения как советских, так и современных ученых. Вместе с тем проблеме трудоустройства специалистов в начальный период индустриализации в СССР не было уделено должного внимания. Без представления о том, как происходил наем инженерно-технических работников (ИТР), невозможно сделать вывод о роли государственных структур и хозяйственных организаций (промышленных предприятий, трестов и производственных объединений) в распределении квалифицированных кадров в промышленности, а также оценить итоги регулирования данного процесса.

Целью статьи стало выяснение роли государственных структур и хозяйственных организаций в процессе трудоустройства инженерно-технических работников ленинградской промышленности в 1928–1937 гг. Для достижения цели были поставлены и решены задачи: выявления основных способов трудоустройства специалистов; оценки их эффективности с точки зрения обеспечения ленинградских фабрик и заводов квалифицированными кадрами; установления различий в подходах к найму ИТР предприятий различных отраслей; описания получившей распространение в годы первых пятилеток практики «переманивания» специалистов; установления степени участия государственных органов, хозяйственных организаций и ИТР в «переманивании» квалифицированных кадров.

В связи с индустриализацией потребность промышленности в специалистах резко возросла. В то время как в высококвалифицированных кадрах нуждались не только стройки первых пятилеток, но и предприятия, основанные до революции, обеспеченность фабрик и заводов ИТР оставляла желать лучшего. Сотрудник ЦУНХУ Госплана СССР А.Е. Бейлин в работе 1935 г. проанализировал статистические данные о количественном и качественном составе специалистов в разных отраслях промышленности и пришел к выводу о «резкой диспропорции между планом и фактическим состоянием инженерно-технических кадров в количественном, по крайней мере, отношении» [10, с. 210]. Неудивительно, что в годы первых пятилеток руководство фабрик и заводов проявляло повышенный интерес к приобретению кадров, имевших специальную подготовку.

Оснащение предприятий современной техникой, освоение новых технологических процессов обусловило спрос на узкопрофильных специалистов, способных не только обеспечить нормальную работу заводских механизмов, но и сделать ее как можно

более эффективной. Кадры, которыми располагала промышленность, не могли справиться с этой задачей в полной мере. Л.И. Пыстина в монографии «Буржуазные специалисты в Сибири в 1920-е — начале 1930-х годов (социально-правовое положение и условия труда)» обратила внимание на то, что в изучаемый период «остро стояли проблемы несоответствия образования многих специалистов их обязанностям, а также недостатка опыта практической деятельности» [6, с. 107]. Сделанный исследовательницей вывод можно распространить и на предприятия ленинградской промышленности.

Действительно, в сложившихся обстоятельствах заводу управления брали на работу специалистов даже с не самым подходящим образованием и неглубокими знаниями производственных процессов. Вследствие этого случалось, что сотрудники исполняли обязанности, напрямую не связанные с их специализацией. Иногда во время проверок деятельности фабрик и заводов открывалось, что часть специалистов не соответствовала занимаемым должностям. Комиссия, в 1930 г. обследовавшая работу «Союзверфи», отмечала, что характеристики работников предприятий, входящих в объединение, были приукрашены. По словам членов правления треста, обрисуй они реальное положение дел с кадрами на производстве, многих пришлось бы снять с работы, заменить же их было нечем¹.

Цель руководства страны состояла в том, чтобы сосредоточить наем рабочей силы и инженерно-технических работников в ведении одного органа. До марта 1930 г. посреднические функции исполняли биржи труда, после их упразднения содействовать промышленным предприятиям в поиске кадров должен был Народный комиссариат труда и его отделы. Каче-

¹ Центральный государственный архив историко-политических документов Санкт-Петербурга (ЦГАИПД СПб). Ф. Р-24. Оп. 4. Д. 457. Л. 79.

ство услуг, оказываемых данными структурами, редко устраивало фабрики и заводы [11–13]. Вследствие того, что отправленные промышленными предприятиями заявки не исполнялись в срок, а свободный наем рабочей силы оставался под запретом, заводская администрация нанимала сотрудников со стороны, а затем пыталась согласовать их трудоустройство с биржей или отделом труда. В большинстве случаев уполномоченные органы отказывались оформлять незаконный наем рабочей силы и специалистов. Однако были исключения. Например, в 1930 г. отдел труда разрешил предприятиям пищевой промышленности принимать на работу родственников действующих сотрудников². Другие фабрики и заводы также добились предоставления им права свободного найма.

С точки зрения органов власти одной из мер, способной удовлетворить потребность фабрик и заводов в специалистах, был перевод квалифицированных кадров из трестов и производственных объединений на предприятия. До ноября 1929 г., когда на пленуме ЦК ВКП(б) было принято решение увеличить количество специалистов на производстве за счет передвижки ИТР из аппарата управления в цеха³, направление квалифицированных сотрудников на фабрики и заводы осуществлялось эпизодически. Тресты и производственные объединения, как и предприятия, испытывали дефицит подготовленных кадров, поэтому не были заинтересованы в оттоке ИТР.

В 1933 г. во время обследования ленинградских предприятий на предмет реализации решений ЦК ВКП(б) о Донбассе и работе железнодорожного транспорта выяснилось, что в большинстве отраслей количество специалистов, занятых в аппарате заво-

² Центральный государственный архив Санкт-Петербурга (ЦГА СПб). Ф. Р-4370. Оп. 1. Д. 503. Л. 173, 241, 408.

³ Резолюция по докладу т. Кагановича, принятая пленумом ЦК ВКП(б) 16 ноября 1929 г. // Как ломали НЭП: стенограммы пленумов ЦК ВКП(б) 1928–1929 гг. М., 2000. Т. 5. С. 574.

доуправлений и трестов, превышает число ИТР на производстве. Последовавшая за тем очередная волна переброски специалистов на должности цеховых и сменных инженеров, мастеров и начальников цехов не дала желаемого результата. По-прежнему в производственных подразделениях фабрик и заводов Народно-го комиссариата тяжелой промышленности (НКТП) и в особенности Народно-го комиссариата легкой промышленности (НКЛП) в количественном отношении преобладали кадры без специального образования. Перевод специалистов из органов управления промышленностью на производство не мог обеспечить фабрики и заводы необходимым количеством инженерно-технического персонала.

Источником пополнения ИТР были молодые специалисты — выпускники учебных заведений как высшего, так и среднего образования. Особенно заинтересованными в них были предприятия, подведомственные Ленинградскому государственному текстильному тресту (Ленинградтекстиль) и Ленинградскому областному управлению местной промышленности (ЛОУМП). Большинство инженерно-технических должностей занимали рабочие с большим стажем работы на производстве — практики. Приток кадров со специальным образованием происходил, главным образом, за счет контрактации студентов и распределения выпускников вузов и втузов. Согласно архивным данным за 1928 г. на прядильных фабриках им. С. Халтурина и «Веретено», трикотажной фабрике «Красное знамя», прядильно-ткацкой фабрике им. П. Анисимова и текстильной фабрике «Красный маяк» большинство специалистов поступило на предприятие по окончании высших учебных заведений⁴. При этом из докладной записки, составленной по итогам обследования предприятий ЛОУМП в 1933 г., следовало, что «более

⁴ ЦГА СПб. Ф. Р-1727. Оп. 43. Д. 111. Л. 21–48.

половины ИТР трудятся по специальностям, ничего общего не имеющим с выполняемой работой. Так, часть ИТР трикотажной промышленности обучается в котлотурбинном и машиностроительном институте»⁵.

Распределение кадров нередко становилось причиной конфликтов между органами власти и промышленными предприятиями. Студентов, закончивших фабрикой или заводом, по решению вышестоящих органов могли оставить в аспирантуре или вопреки заключенному договору направить на другое предприятие. Так, 19 февраля 1930 г. завод «Электросила» обратился в Ленинградский областной комитет ВКП(б) с категорическим возражением против использования не по назначению выпускников ряда ленинградских вузов, с которыми ранее были заключены договоры. Из четырех человек, троих зачислили в аспирантуру, а один по особому распоряжению был послан на другое предприятие⁶.

Руководство страны стремилось взять под контроль распределение выпускников вузов, втузов и техникумов. Уже в 1928 г. постановлением ЦИК и СНК СССР устанавливалось, что «распределение оканчивающих высшие технические учебные заведения и техникумы должно производиться соответствующими хозяйственными комиссариатами ... на основе общего плана распределения, вырабатываемого Народным Комиссариатом Труда Союза ССР»⁷. Впоследствии обязанность заниматься распределением молодых специалистов оставалась за народными комиссариатами, в ведении которых находились

⁵ ЦГАИПД СПб. Ф. Р-25. Оп. 7. Д. 80. Л. 107 об.

⁶ Там же. Ф. Р-24. Оп. 4. Д. 457. Л. 68.

⁷ Постановление ЦИК и СНК СССР «О подготовке новых специалистов, их распределении и использовании» от 29 августа 1928 г. // Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам: Сборник документов за 50 лет. В 5 т. М., 1967. Т. 1. 1917–1928. С. 759.

учебные заведения как высшего, так и среднего образования⁸.

Распределение молодых специалистов происходило без учета потребностей предприятий в квалифицированных кадрах. Несмотря на ощутимую нехватку ИТР, предприятия далеко не всегда могли найти применение кадрам, отправленным по распределению. Так, в докладной записке на имя секретарей Ленинградского областного и городского комитетов ВКП(б) А.А. Жданова и А.И. Угарова от 21 апреля 1936 г. указывалось, что «предварительное распределение оканчивающих втузы (сектором кадров НКТП) на основе заявок главков поставлено формально, в результате чего имеют место массовые отказы предприятий от приема молодых специалистов», причем в текущем учебном году положение с распределением не только не улучшилось, а наоборот значительно ухудшилось⁹. Вместе с тем в периоды, когда фабрики и заводы остро нуждались в ИТР, решить проблему за счет молодых специалистов не представлялось возможным.

Поскольку надеяться на переброску ИТР из трестов и производственных объединений в цехи, а также на распределение выпускников специальных учебных заведений не приходилось, предприятия развернули борьбу за имеющихся специалистов. Как справедливо заметил в своей монографии В.Н. Абрамов: «Пытаясь решить проблему нехватки технических кадров, руководители предприятий активно переманивали опытных инженеров и техников на свои заводы и фабрики» [5, с. 110]. В металлургии, машиностроении и металлообработке квалифицированных кадров было больше, чем в других отраслях, поэтому особенно ак-

⁸ Постановление ЦИК и СНК СССР «Об улучшении использования молодых специалистов» (извлечение) от 15 сентября 1933 г. // Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам: Сборник документов за 50 лет. В 5 т. М., 1967. Т. 2. 1929–1940. С. 436–438.

⁹ ЦГАИПД СПб. Ф. Р-25. Оп. 11. Д. 62. Л. 27.

тивно переманиванием занимались управляющие хозяйственными организациями тяжелой промышленности.

Благодатной почвой для подобных действий служила разница в заработной плате и условиях труда для представителей одних и тех же специальностей на разных фабриках и заводах. С помощью регулирования заработной платы, предоставления разнообразных льгот государственные органы стремились создать у квалифицированных кадров заинтересованность в работе на определенных предприятиях. Данные инструменты стимулирования использовало и руководство фабрик и заводов, поскольку возможность найма специалистов «со стороны» рассматривалась как один из вариантов ликвидации дефицита кадров. Например, в 1933 г. администрация завода «Вулкан» предполагала покрыть потребность в техниках за счет 4 выпускников средних специальных учебных заведений и 3 специалистов с других предприятий¹⁰. Завод им. И. И. Лепсе в 1935 г. должен был получить 9 ИТР из главка, втузов и техникумов, а также за счет выдвижения. Недостающие 9 человек предполагалось набрать извне¹¹.

В частном порядке руководство договаривалось со специалистом, работающим на другой фабрике или заводе, о его переходе. Затем специалист писал заявление об увольнении по собственному желанию и менял место работы. В 1930 г. заводоуправление завода «Знамя труда № 2» вело переговоры с инженером-технологом завода «Красная заря» о его назначении на должность начальника или помощника начальника тракторного цеха¹². В 1932 г. техник строительного бюро завода им. М. Гельца принял решение уйти с предприятия, так как заключил договор с заводом на Урале¹³.

¹⁰ ЦГА СПб. Ф. Р-1655. Оп. 40. Д. 1. Л. 20.

¹¹ Там же. Ф. Р-1343. Оп. 56. Д. 20. Л. 11.

¹² Там же. Ф. Р-1245. Оп. 7. Д. 18. Л. 27.

¹³ Там же. Ф. Р-1957. Оп. 2. Д. 131. Л. 5.

Подобные случаи провоцировали конфликты как между заводскими администрациями, так и между трестами или объединениями. Органы управления промышленностью местного или республиканского значения были уверены, что союзные организации занимаются переманиванием специалистов, в результате чего местная или республиканская промышленность фактически остается без должного технического руководства. В январе 1931 г. ВСНХ РСФСР даже издал циркуляр, в котором говорилось, что вследствие недостатка в инженерно-технических и экономических кадрах участились случаи переманивания и самовольных отзывов специалистов из республик и местной промышленности РСФСР различными органами союзного значения и другими ведомствами. Чтобы остановить отток специалистов, ВСНХ запретил подведомственным организациям исполнять любые распоряжения об их переброске, исходящие от сторонних лиц¹⁴.

Иногда заводоуправление или руководство треста / объединения обращалось с официальной просьбой разрешить переход специалиста. Однако рассчитывать на положительный ответ не приходилось. По причине дефицита ИТР предприятия держались за квалифицированных сотрудников и всеми силами противились их уходу. В 1932 г. Ленинградский металлический завод им. И.В. Сталина, несмотря на распоряжение управления Народного комиссариата тяжелой промышленности об откомандировании инженера другому предприятию, искал разные предлоги для оставления специалиста. Сначала дело задерживалось вследствие отсутствия тех или иных ответственных работников, затем инженер был в отъезде, потом в отпуске находился его заместитель и т.д.¹⁵.

Фабрики и заводы отправляли в вышестоящие инстанции записки с просьбами поспособствовать в

¹⁴ ЦГА СПб. Ф. Р-1119. Оп. 1. Д. 649. Л. 1.

¹⁵ Там же. Ф. Р-1957. Оп. 2. Д. 131. Л. 176.

откомандировании специалистов с других предприятий. По их словам, в случае отсутствия необходимых кадров под угрозой срыва оказывалось выполнение важного производственного задания. Руководство давало санкцию на перевод инженерно-технических работников, чем невольно укрепляло практику «переманивания». Вместе с тем заводская администрация использовала тот же аргумент (угроза срыва производственного задания), чтобы избежать мобилизации квалифицированных кадров. О распространенности данного явления может свидетельствовать тот факт, что в 1933 г. по Управлению уполномоченного НКТП в Ленинграде был издан приказ, согласно которому: «...никакие ходатайства об оставлении мобилизованных специалистов» не принимались¹⁶.

Высокая мобильность специалистов вызывалась также тем, что законодательство гарантировало право сотрудника увольняться по собственному желанию. Споры, возникавшие между уволившимся работником и работодателем, нередко разрешались в судебном порядке в пользу сотрудника. Например, в 1930 г. прокуратура Ленинградской области разбирала заявление работника Государственного механического завода № 7, который, уволившись по собственному желанию, не получил окончательного расчета. Старший помощник прокурора по трудовым делам посчитал задержку расчета незаконной и предложил произвести его в ближайшее время. Аргументом в пользу бывшего сотрудника завода стало предусмотренное законом право уходить с работы по собственному желанию¹⁷.

К концу первой пятилетки сложился определенный делопроизводственный шаблон, словесное клише, используя которое специалисты аргументировали свое решение уйти с работы. Достаточно было сослаться на «не полное использование возможностей»

¹⁶ ЦГА СПб. Ф. Р-1957. Оп. 2. Д. 10. Л. 129.

¹⁷ ЦГАИПД СПб. Ф. Р-24. Оп. 4. Д. 457. Л. 102.

или «использование не по специальности». Таким же образом поступали ИТР, мобилизованные в Сибирь и желавшие как можно скорее вернуться обратно [6, с. 114]. После подачи заявления об увольнении сотрудник в определенный день попросту не выходил на работу, считая свою трудовую деятельность в данной организации завершенной. В записке, отправленной Всесоюзным объединением оптико-механической промышленности (ВООМП) в Управление НКТП 16 июля 1932 г., даже говорилось о том, что техника ухода инженерно-технических сил приобрела трафаретный характер. Ссылаясь на недостаточное использование, работник просил освободить его от работы, но, не получив со стороны администрации надлежащей санкции, указывал день, с которого он считал себя свободным и на работу не являлся. ВООМП отмечал, что во всех случаях имело место предварительное соглашение работника с хозяйственной организацией¹⁸.

Часто инициатива смены места работы исходила от ИТР. Распространенным способом предложения услуг была отправка письма с кратким изложением мотивов перехода, автобиографии и послужного списка. Тресты и производственные объединения, а также заводская администрация после внимательного изучения документов могли предложить специалисту занять как должность, о которой он просил, так и другое вакантное место. Например, в 1928 г. на одно из предприятий треста Ленинградских заводов массового производства («Тремасс») в связи с заключением нового коллективного договора был взят экономист для исполнения работы по тарификации¹⁹. В 1930 г. инженеру, который просил предоставить ему должность на заводе «Манометр» в Москве, предложили поступить на работу в правление Треста в Ленинграде²⁰.

¹⁸ ЦГА СПб. Ф. Р-1957. Оп. 2. Д. 131. Л. 183.

¹⁹ Там же. Ф. Р-1961. Оп. 7. Д. 72. Л. 6–6 об.

²⁰ Там же. Ф. Р-1245. Оп. 7. Д. 18. Л. 8.

На предприятиях местной промышленности существовала практика найма ИТР по рекомендации действующего работника. Специалист, работающий на фабрике или заводе, предлагал заводууправлению кандидатуру своего знакомого для занятия вакантной должности. Заводская администрация в надежде решить кадровую проблему соглашалась предоставить работу указанному лицу даже без серьезной проверки его квалификации. Случалось, что после нескольких недель работы новый сотрудник обнаруживал свою некомпетентность. Например, на 1-й Государственной конфетно-шоколадной фабрике им. К.Н. Самойловой по протекции делопроизводителя на должность инженера-механика был взят специалист, который «за 2-х недельное пребывание на фабрике своей работоспособности и опыта знаний не проявил»²¹.

Органы власти неоднократно запрещали заниматься «переманиваем» специалистов. 23 мая 1930 г. президиум Ленинградского областного комитета Всесоюзного союза рабочих металлистов (ВСРМ) постановил «просить через ЦК высшие судебные органы об установлении для администрации уголовной ответственности за переманивание рабочих с одного предприятия на другое»²². Ранее подобное решение было принято в строительной промышленности. Некоторое ужесточение контроля над перемещениями специалистов произошло в годы второй пятилетки. Уже в постановлении ЦИК и СНК СССР «Об улучшении использования молодых специалистов», принятом 15 сентября 1933 г., предусматривалось привлечение к судебной ответственности за «всякое самовольное устройство на работу после окончания учебного заведения и неприбытие к месту работы, согласно выданного ... наряда»²³.

²¹ ЦГА СПб. Ф. Р-1820. Оп. 4. Д. 74. Л. 98.

²² Там же. Ф. Р-1119. Оп. 1. Д. 24. Л. 14.

²³ ЦГАИПД СПб. Ф. Р-598К. Оп. 1. Д. 388. Л. 2.

Текучесть инженерно-технического персонала оценивалась отрицательно, однако средством борьбы с ней считалось создание благоприятных условий для работы специалистов на производстве. В документах ЦИК и СНК, а также ЦК ВКП(б) неоднократно звучали предложения добиться закрепления рабочей силы на фабриках и заводах, но по отношению к квалифицированным кадрам принятие подобных мер не предусматривалось. Решение взять на себя обязательство отработать определенное количество лет на данном предприятии, хотя и поддерживалось, но оставалось частным делом специалиста.

В годы первых пятилеток государство, создавая материальные и нематериальные стимулы к труду, смогло обеспечить промышленность инженерно-техническими работниками. Однако роль органов власти в расстановке кадров не была всеобъемлющей. Хозяйственные организации подрывали исключительное право государственных институтов распоряжаться специалистами. Фабрики и заводы, тресты и производственные объединения использовали полномочия органов управления в своих интересах, добивались откомандирования выпускников вузов, втузов и техникумов, переводов инженерно-технических работников с других предприятий. Централизованное распределение квалифицированных кадров нарушалось также специалистами, которые в полной мере использовали гарантированное законодательством право расторгать трудовой договор в одностороннем порядке.

В конечном итоге действия властных структур в малой степени способствовали упорядочению размещения инженерно-технических работников. В условиях дефицита квалифицированных сотрудников система найма специалистов работала, скорее, на перераспределение ИТР между предприятиями. Занимаясь перебросками специалистов, руководство страны не

только не способствовало стабилизации кадровой ситуации в промышленности, но в значительной степени провоцировало высокую мобильность инженерно-технических работников.

Список использованной литературы

1. Волков В.С. Коммунистическая партия и техническая интеллигенция в период строительства социализма в СССР (1928–1937 гг.): курс лекций / В.С. Волков. — Ленинград : ЛГПИ, 1975. — 168 с.
2. Ермушин М.В. Формирование инженерно-технических кадров 1921–1929 гг.: (на материалах Верхнего Поволжья) / М.В. Ермушин. — Кострома : Костромская государственная сельскохозяйственная академия, 2008. — 183 с.
3. Лутченко А.И. Создание инженерно-технических кадров в годы построения социализма в СССР 1926–1958 гг. / А.И. Лутченко. — Минск : Выпэйш. школа, 1973. — 238 с.
4. Сорокина С.В. Подготовка инженерно-технических кадров в Среднем Поволжье, 1926–1940 гг. / С.В. Сорокина. — Самара : Ас Гард, 2011. — 164 с.
5. Абрамов В.Н. Техническая интеллигенция в России в условиях формирования большевистского политического режима (1921 — конец 30-х гг.) / В.Н. Абрамов. — Санкт-Петербург : Нестор : Афина, 1997. — 191 с.
6. Пыстина Л.И. Буржуазные специалисты в Сибири в 1920-е — начал 1930-х годов (Социально-правовое положение и условия труда) / Л.И. Пыстина. — Новосибирск : Изд-во Ин-та археологии и этнографии, 1999. — 159 с.
7. Грэхэм Л.Р. Призрак казненного инженера: Технология и падение Советского Союза / Л.Р. Грэхэм. — Санкт-Петербург : Европейский дом, 2000. — 183 с.
8. Хаустов В.Н. Сталин, НКВД и репрессии 1936–1938 гг. / В.Н. Хаустов, Л. Самуэльсон. — Москва : РОССПЭН Фонд Президентский центр Б.Н. Ельцина, 2010. — 430 с.
9. Шаттенберг С. Инженеры Сталина: Жизнь между техникой и террором в 1930-е годы / С. Шаттенберг. — Москва : РОССПЭН: Фонд Президентский центр Б.Н. Ельцина, 2011. — 477 с.
10. Бейлин А.Е. Кадры специалистов в СССР: Их формирование и рост / А.Е. Бейлин. — Москва : ЦУНХУ Госплана СССР В/о «Союзоргучет», 1935. — 420 с.
11. Гончаров Г.А. Биржа труда как регулятор рынка рабочей силы в годы НЭПа / Г.А. Гончаров. — EDN NTVSZN //

Вестник Челябинского государственного университета. — 2010. — № 30 (211). — С. 41–44.

12. Морозов А.В. Протекционизм и кумовство: Неформальные практики трудоустройства безработных в 1920-е гг. в Татарстане / А.В. Морозов. — EDN PFKYVJ // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. — 2012. — № 1-1 (15). — С. 139–144.

13. Потапова Н.А. Безработица в СССР в 1920-е годы: идеологическая доктрина и экономическая реальность / Н.А. Потапова. — DOI 10.31518/2618-9100-2021-6-11. — EDN ENDWQW // Исторический курьер. — 2021. — № 6 (20). — С. 134–141.

References

1. Volkov V.S. *The Communist Party and the Technical Intelligentsia During the Period of Construction of Socialism in the USSR (1928–1937)*. Leningrad, Leningrad State Pedagogical Institute named after A.I. Herzen Publ., 1975. 168 p.

2. Ermushin M.V. *Formation of Engineering and Technical Personnel 1921–1929: (Based on Materials from the Upper Volga Region)*. Kostroma, Kostroma State Agricultural Academy Publ., 2008. 183 p.

3. Lutchenko A.I. *Creation of Engineering and Technical Personnel During the Years of Building Socialism in the USSR, 1926–1958*. Minsk, Vyshehish. shkola Publ., 1973. 238 p.

4. Sorokina S.V. *Training of Engineering and Technical Personnel in the Middle Volga Region, 1926–1940*. Samara, As Gard Publ., 2011. 164 p.

5. Abramov V.N. *Technical Intelligentsia in Russia in the Conditions of the Formation of the Bolshevik Political Regime (1921 – Late 30s)*. Saint Petersburg, Nestor, Afina, Publ., 1997. 191 p.

6. Pystina L.I. *Bourgeois Specialists in Siberia in the 1920s – Early 1930s (Social and Legal Status and Working Conditions)*. Novosibirsk, Institute of Archaeology and Ethnography Publ., 1999. 159 p.

7. Graham L.R. *The Ghost of the Executed Engineer: Technology and the Fall of the Soviet Union*. Cambridge, Harvard University Press, 1993. 128 p. Grehkhelm L.R. (Russ. ed.: *The Ghost of the Executed Engineer: Technology and the Fall of the Soviet Union*. Saint Petersburg, Evropeiskii dom Publ., 2000. 183 p.).

8. Khaustov V.N., Samuehl'son L. *Stalin, the NKVD and Repressions of 1936–1938*. Moscow, ROSSPEHN Fond Prezidentskii tsentr B.N. El'tsinA Publ., 2010. 430 p.

9. Schattenberg S. *Stalins Ingenieure: Lebenswelten zwischen Technik und Terror in den 1930er Jh.* Munchen, 2002. 457 p. (Russ. ed.: Shattenberg S. *Stalin's Engineers: Life Between Technology and Terror in the 1930s.* Moscow, ROSSPEHN Fond Prezidentskii tsentr B.N. El'tsinA Publ., 2011. 477 p.

10. Beilin A.E. *Personnel of Specialists in the USSR: Their Formation and Growth.* Moscow, TSUNKHU Gosplana SSSR Publ., 1935. 420 p.

11. Goncharov G.A. The Labor Exchange as a Regulator of the Labor Market During the NEP Years. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Chelyabinsk State University*, 2010, no. 30, pp. 41–44. (In Russian). EDN: NTVSZN.

12. Morozov A.V. Protectionism and Nepotism: Informal Practices of Employment of the Unemployed in the 1920s. in Tarstan. *Istoricheskie, filosofskie, politicheskie i yuridicheskie nauki, kul'turologiya i iskusstvovedenie. Voprosy teorii i praktiki = Historical, Philosophical, Political and Law Sciences, Culturology and Study of Art. Issues of Theory and Practice*, 2012, no. 1-1, pp. 139–144. (In Russian). EDN: PFKYVJ.

13. Potapova N.A. Unemployment in the Soviet State in the 1920s: Ideological Doctrine and Economic Reality. *Istoricheskii kur'er = Historical Courier*, 2021, no. 6, pp. 134–141. (In Russian). EDN: ENDWQW. DOI: 10.31518/2618-9100-2021-6-11.

Информация об авторе

Колобова Анастасия Вячеславовна — аспирант, отдел современной истории России, Санкт-Петербургский институт истории Российской академии наук, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация; e-mail: kolobova.asia@mail.ru. SPIN-код: 2723-9258; AuthorID РИНЦ: 1228422.

Author

Anastasia V. Kolobova — Ph.D. Student, Department of Contemporary History of Russia, St. Petersburg Institute of History of the Russian Academy of Sciences, St. Petersburg, the Russian Federation; e-mail: kolobova.asia@mail.ru. SPIN-Code: 2723-9258; AuthorID RSCI: 1228422.

Для цитирования

Колобова А.В. Трудоустройство инженерно-технических работников на промышленных предприятиях Ленин-

града в 1928–1937 гг. / А.В. Колобова. — DOI 10.17150/2308-2488.2024.25(1).71-89 // Историко-экономические исследования. — 2024. — Т. 25, № 1. — С. 71–89.

For Citation

Kolobova A.V. Employment of Engineering and Technical Workers at Industrial Enterprises of Leningrad in 1928–1937. *Istoriko-ekonomicheskie issledovaniya = Journal of Economic History & History of Economics*, 2024, vol. 25, no. 1, pp. 71–89. (In Russian). DOI: 10.17150/2308-2488.2024.25(1).71-89.