

Сычева Татьяна Анатольевна

кандидат исторических наук,
доцент кафедры новейшей отечественной истории
Кемеровского государственного университета
тел.: (384) 258-40-16

**РЕШЕНИЕ ВОПРОСА
КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
НА АВИАПРЕДПРИЯТИЯХ
ЗАПАДНО-СИБИРСКОГО
УПРАВЛЕНИЯ
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ
В СЕРЕДИНЕ 1960–1980-Е ГГ.**

Аннотация:

В статье рассматриваются вопросы подготовки кадров для гражданской авиации, выявлены причины роста численности летного состава в Западно-Сибирском управлении гражданской авиации в 1960–1980-е гг., особенности нормирования труда, систематизированы причины текучести кадров.

Ключевые слова:

кадры, авиапредприятие, нормирование труда, текучесть кадров, летный состав.

Sycheva Tatyana Anatolievna

Candidate of History, associate professor of
the chair of modern Russian history,
Kemerovo State University
tel.: (384) 258-40-16

**DECISION OF THE QUESTION OF
STAFFING ISSUE
ON AVIATION ENTERPRISE OF
THE WEST SIBERIAN
ADMINISTRATION OF
CIVIL AVIATION
IN THE MIDDLE OF 1960–1980-IES**

The summary:

This article discusses the issues of training for the civil aviation authority identified the reasons for the growth of the air staff in the West-Siberian Department of civil aviation in 1960–1980's, especially the regulation of labour, causes of turnover are systematized.

Keywords:

frames, aviation enterprise, labour norming, labour turnover, aircrews.

Обеспечение профессиональными кадрами – это задача любого предприятия любой отрасли. Авиатранспорт – не исключение. Профессионализм летного состава обеспечивает не только предоставление услуги по перевозке грузов, почты, пассажиров, но и является неотъемлемым условием того, что бы полет стал комфортным и безопасным. Авиатранспорт западной Сибири, с учетом природно-климатических условий, требовал и требует от пилотов определенных дополнительных навыков. Поэтому подготовка кадров для авиапредприятий всегда была важной составляющей в кадровой политике Западно-Сибирского управления гражданской авиации. (ЗСУ ГА).

Западно-Сибирское управление ГА было создано в 1964 г. В его составе находились авиапредприятия Новосибирской, Томской, Омской, Кемеровской областей и Алтайского края. Обеспечение безопасности на авиатранспорте была одна из главных задач авиапредприятий.

Во всех объединенных авиаотрядах ЗСУ ГА ежегодно составлялись планы по выполнению директив, способствующих закреплению молодых специалистов на предприятиях Управления. Со вновь прибывающими молодыми специалистами проводились беседы. Командиры отрядов, заместители по политчасти, руководители профсоюзных организаций и начальники служб подробно беседовали с каждым молодым специалистом по разнообразным вопросам их предстоящей работы, бытовых условиях, перспективах, знакомили их с предприятием и коллективом. Основной задачей, стоявшей перед предприятиями ЗСУ ГА, было закрепление кадров на местах.

Решение основных задач кадрового обеспечения осуществлялось отделом кадров, кадровыми органами авиапредприятий и командным составом. Ежегодно происходил рост численности личного состава по ЗСУ ГА как по штату, так и фактически, в среднем до 500 единиц ежегодно. Данная потребность была во много вызвана тем, что с начала 1970-х гг. на авиапредприятиях ЗСУ ГА в эксплуатацию были введены пассажирские самолеты Ан-24 и Ту-134, а со второй половины 1970-х годов – Ту-154, которые требовали роста численности личного состава и повышения квалификации уже имеющегося.

Летным составом авиапредприятия ЗСУ ГА в сер. 1970-х г. были укомплектованы полностью по всем типам самолетов и вертолетов. Начиная с сер. 1970-х гг., активно стали использовать процесс переучивания летного состава на все типы самолетов и вертолетов. В среднем за год переучивание проходили от 400 до 450 человек (пилоты, штурманы, бортмеханики, бортинженера, бортрадисты и т.д.). При Учебно-тренировочном отряде-1 ЗСУ ГА с разрешения Министерства гражданской авиации (МГА) было организовано дополнительное переучивание летно-

го состава на самолет Ту-154, более 500 человек. По результатам переучивания в соответствии с плановой численностью пополнение состава командиров кораблей [1].

Текущая численность кадров в командно-летном составе доходила до 100 человек (в среднем на 70 уволенных принимали почти 100 новых человек). Превышение назначенного состава над числом освобожденных объясняется увеличением должностей за счет создания новых эскадрилий и летных отрядов (например, в Толмачево, Омске). Недостатком в работе с командно-летным составом была частая сменяемость командиров авиаэскадрилий, их заместителей, командиров звеньев. По разным причинам за год сменялось до 35 % состава командиров, около 40 % их заместителей, более 20 % командиров звеньев. Такая высокая сменяемость командно-летного состава не могла обеспечивать эффективного управления летной работой эскадрилий [2].

Наибольшую сложность авиапредприятия испытывали в обеспечении таким специалистами, как специалисты по эксплуатации авиаприборов и электрооборудования самолетов и эксплуатации светотехнического оборудования аэропортов. Такая ситуация с кадровым обеспечением сохранялась вплоть до конца 1970-х гг. Во многих службах текучесть кадров продолжала оставаться высокой. Основными причинами увольнения по собственному желанию были: необеспеченность жильем, неудовлетворенность материальными условиями, переезд в другую местность. Наибольшее число увольнений приходилось на работников, имеющих стаж менее 3-х лет. Работа отдела кадров во второй пол. 1970-х – 1980-е гг. строилась в соответствии с решениями съездов партии и последующими постановлениями правительства по вопросам работы с кадрами, приказами и указаниями Министерства гражданской авиации и начальника Западно-Сибирского управления гражданской авиации.

Постоянное совершенствование и усложнение авиационной техники на протяжении 1970-х – 1980-х гг. предъявляли более высокие требования как к уровню профессиональной подготовки, так и к уровню психологической адаптивности членов экипажа, особенности к согласованности действий, возможности дополнить работу другого с целью более эффективной работы, особенно в условиях критической ситуации.

Стремление к стандартизации условий и норм труда привело к более широкому внедрению научной организации труда (НОТ). Уровень охвата работников нормами выработки на конец 1970-х гг. составлял 64,4 %. Основные причины столь незначительного числа учета были связаны с превышением фактической численности над нормативной в ряде служб. К середине 1980-х гг. ситуация значительно изменилась: количество работников с нормированием труда увеличилось и составляло ИТР – 96,6 %, служащих – 100 %, рабочих – 98 %, но проблема с превышением реальной списочной численности над плановой продолжала сохраняться [3].

Работа ЗСУ ГА на протяжении 1980-х гг. в вопросах обеспечения авиапредприятий кадрами и повышения эффективности была направлена на внедрение НОТ. В целях расширения сферы нормирования труда, повышения качества применяемых норм и нормативов и обеспечения роста производительности труда зональным центром НОТ регулярно проводился анализ состояния нормирования труда на предприятиях управления.

За годы одиннадцатой пятилетки большинство применяемых на предприятиях норм было пересмотрено в сторону увеличения. В среднем, по управлению индекс роста норм по сравнению с концом 1970-х гг. увеличился на 8,8 % – минимальный уровень, 10,6 % – максимальный уровень [4]. Повысился уровень обеспеченности предприятий отраслевыми и технически обоснованными нормами времени. Возросла обеспеченность авиапредприятий трудовыми ресурсами. Часто нормы были занижены [5], что в результате необоснованности применяемых норм, они значительно, перевыполнялись, не стимулируя работников на рост производительности труда, более полное использование рабочего времени, так как имеющиеся показатели и без того гарантировали им получение максимального размера премии.

Внедрение НОТ не привело к росту окладов труда, например, должностной оклад пилота-инспектора Ан-2 в 1977 г. составлял 210 руб., в 1985 г. – 220 руб., пилота-инспектора на Ту-154 в 1977 г. – 240, в 1985 г. – 245 руб., оклад главного штурмана – остался без изменений и составлял 240 руб. и т.д., в тоже время возросла численность, в том числе вспомогательных служб и подразделений, политкабинета, отдела по организации труда и т.д., за счет чего общий фонд заработной платы по Управлению значительно возрос [6].

В годы одиннадцатой пятилетки как и прежде большое внимание в вопросах кадровой обеспеченности авиапредприятий играло повышение квалификации командно-руководящего состава и летного состава авиапредприятий на курсах Академии ГА, Рижском и Киевском институтах инженеров ГА. При отборе руководящих кадров для повышения квалификации обязательно учитывался партийный стаж и наличие высшего образования. Направлять на ФПК теперь можно было только лиц, указанных в разрядке, замены допускались, только на кандидатов, включенных

в резерв для выдвижения на эти должности. Для прохождения повышения квалификации все слушатели должны были иметь справку о допуске к работе с секретными документами [7].

Предпринятые меры, направленные на внедрение НОТ и закрепление кадров на авиапредприятиях ЗСУ ГА позволили к концу 1980-х гг. снизить текучесть кадров, повысить производительность труда, сократить число незапланированных штатов.

Таблица 1 – Динамика причин увольнения работников по ЗСУ ГА сер. 1970 – конец 1980-х гг. [8]

Причины увольнений	Сер. 1970-х гг., % от общего числа уволившихся	Кон.1980-х гг., % от общего числа уволившихся	% кон.1980-х к сер. 1970-х гг.
сокращение штатов	1,57	0,2	-1,37
по собственному желанию, в т.ч.:			
не удовлетворяют условия труда	8,72	12,13	3,41
Необеспечение д/с, яслями		3,33	3,33
низкая зарплата	5,26	9,7	4,44
отсутствие жилплощади	5,51	-	
далеко живет от места работы	4,79	8,48	3,69
перемена места жительства	18,13	-	
по семейным обстоятельствам	7,01	16,6	9,59
уход на работу по специальности	3,18	3	-0,18
взаимоотношения с начальником	1,86	-	
нарушение трудовой дисциплины	4,33	7,96	3,63
призыв в Армию	4,33	8,1	3,77
уход на учебу	3,51	2,3	-1,21
уход на пенсию	4,94	8,38	3,44
по состоянию здоровья	1,72	1,52	-0,2
иные причины (в том числе перевод на другое авиапредприятие)	25,14	18,3	-6,84

Таким образом, проводимая кадровая политика на авиапредприятиях ЗСУ ГА позволила незначительно снизить такие причины, как сокращение штатов и переход на работу по специальности, однако заметно возросло число тех, кого не устраивала заработная плата и социально-бытовые условия. Текучесть кадров была высокой. Выбранная кадровая политика, проводимая авиапредприятиями ЗСУ ГА, не всегда была эффективной, что затрудняло закрепление кадров в авиапредприятиях Западно-Сибирского управления в 1960–1980-е гг.

Ссылки:

1. Государственный архив Новосибирской области Фонд Западно-Сибирского управления гражданской авиации (ГАНО) Ф. Р. 1712. Оп. 1. Д. 1394. Л. 4.
2. Рассчитано по данным ГАНО Ф. 1712. Оп. 1. Д. 1394. Л. 3–5.
3. ГАНО Ф. 1712. Оп. 1 д. 1748. Л. 1.
4. ГАНО Ф.1712. Оп. 1. Дело 2011. Л. 1.
5. ГАНО Ф.1712. Оп. 1. Д. 2011. Л. 3.
6. ГАНО Ф.1712. Оп. 1. Д. 1428. Л. 2, Д. 2084. Л. 6.
7. ГАНО Ф.1712. Оп. 1. Д. 2032. Л. 9.
8. Рассчитано по данным ГАНО Ф.1712. Оп. 1 Д. 998. Л. 3–26 ; Д. 1394. Л. 3 ; Д. 1598. Л. 1 ; Д. 1884. Л. 1–2.

References (transliterated):

1. Gosudarstvenniy arkhiv Novosibirskoy oblasti Fond Zapadno-Sibirskogo upravleniya grazhdanskoy aviatsii (GANO) F. R. 1712. Op. 1. D. 1394. L. 4.
2. Rasschitano po dannym GANO F. 1712. Op. 1. D. 1394. L. 3–5.
3. GANO F. 1712. Op. 1 d. 1748. L. 1.
4. GANO F.1712. Op. 1. Delo 2011. L. 1.
5. GANO F.1712. Op. 1. D. 2011. L. 3.
6. GANO F.1712. Op. 1. D. 1428. L. 2, D. 2084. L. 6.
7. GANO F.1712. Op. 1. D. 2032. L. 9.
8. Calculated on data of GANO F.1712. Op. 1 D. 998. L. 3–26 ; D. 1394. L. 3 ; D. 1598. L. 1 ; D. 1884. L. 1–2.