УДК [331.101.3:630*794](470.22)"1960/1970"

КУЛАГИН О.И.

Проблемы трудовой мотивации работников лесной промышленности Карелии в конце 1960-х–1970-х гг.[1]

В статье отражены трудности советской трудовой мотивации на примере работников лесной промышленности Карелии. На основе архивных материалов проводится анализ основных проблем трудовой мотивации рабочих лесопромышленного комплекса в период конца 1960-х – 1970-х гг., когда очевидным становится кризис советской модели трудовой морали и мотивации.

Ключевые слова: лесная промышленность, трудовая мотивация, советская модернизация.

Современной поиск модернизационной модели социально-экономического развития Российской Федерации настоятельно требует активной промышленной и технологической политики, модернизации существующих и создания новых индустриальных кластеров, размещения в России наукоемких предприятий, а также открытия современных рабочих мест[2]. Однако использование исключительно технократических подходов модернизации развития страны совершенно не учитывает предшествующий исторический опыт.

Известно, что одним из самых действенных методов успешного социально-экономического развития любой страны, в том числе и России, – эффективная трудовая мотивация – при реализации модернизационных проектов дореволюционного, советского и постсоветского времен часто оказывался скорее на периферии научного интереса акторов этих процессов. История социально-экономического развития Европейского Севера России, и в частности Карелии, не является в данном случае исключением.

Важнейшей отраслью промышленного развития Европейского Севера России всегда являлась и является лесная промышленность. На протяжении столетий лес для местного населения с учетом сложных природно-климатических условиях зачастую становился основным источником существования: местом жительства, источником строительных материалов, дров и пищи. На протяжении советского периода, особенно в послевоенный период 1940-х – 1950-х гг., происходит становление лесопромышленного комплекса региона в качестве отрасли с постоянными кадрами рабочих и мощной технологической базой, что стало примером успешности развития советской лесопромышленной модернизации на данном этапе.

Различные аспекты проблематики развития лесной промышленности Карелии в различные периоды советского времени получили освещение в исследованиях таких авторов, как В.Г. Макуров, С.Н. Филимочик, Л.И. Вавулинская[3]. Серьезные обобщающие работы, в том числе по истории лесных трансформаций, были написаны И.Р. Шегельманом[4]. Однако период конца 1960-х – 1970-х гг. остается в этом отношении малоисследованным, особенно в контексте изучения различных аспектов советской трудовой мотивации на предприятиях лесной промышленности региона. В одной из своих публикаций мы попы-

тались исследовать различные аспекты трудовой мотивации рабочих лесной промышленности Карелии в период первого десятилетия советской власти[5].

Период же конца 1960-х – начала 1970-х годов совершенно очевидно стал временем серьезного кризиса форсированной советской модернизации, осуществлявшейся в рамках мобилизационной модели развития экономики, который наиболее явно проявился в кризисном состоянии жизненно важного для Карелии лесопромышленного комплекса. Именно в этот период, несмотря на весьма развитую научно-исследовательскую базу, следование лозунгам внедрения достижений научно-технической революции в жизнь советских людей, значительные объемы финансирования, советская промышленность по многим отраслям начала испытывать спад производства, который лишь усугублял социальные, экологические, техногенные риски развития общества и государства того времени. Важнейшим для нашего внимания в данном случае является попытка выявить основные проблемы и роль трудовой мотивации как фактора, серьезным образом повлиявшего на развитие выше обозначенных кризисных явлений в советской экономике, на примере лесной промышленности Карелии.

В период 1960–1980-х гг. проблемам развития производительных сил в различных секторах экономики Карелии, вопросам интенсификации производства, повышения производительности труда, оптимального использования трудовых ресурсов было посвящено довольно много исследований[6]. Однако все эти работы в большинстве своем были написаны экономистами или статистиками и в результате не предполагали глубокого историко-ретроспективного анализа проблем трудовой мотивации в лесопромышленном комплексе.

Одной из причин эффективности советской трудовой мотивации в довоенное время и в период 1950-х гг. было практически полное совпадение интересов советской правящей элиты и стратегических целей развития государства, предполагавших быстрейшее осуществление индустриализации ради достижения уровня развития капиталистических стран Запада. «...Для всех представителей этой элиты – начиная от “красных директоров” и кончая руководителями правительства – каждый успешный шаг по пути модернизации страны означал укрепление и повышение их собственного статуса. Это в равной мере относилось и к хозяйственной, и к военной, и к партийной, и к административной элите...»[7]. Однако со временем, к середине 1960-х гг., ценностные ориентиры, которые раньше были стимулом для развития бюрократической карьеры, теперь потеряли былую актуальность и не были дополнены социально-политическими механизмами контроля «снизу». В такой ситуации идеологический самоконтроль не мог стать действенным средством контроля над ситуацией. Особенно очевидным данный кризис эффективности влияния партийной идеологии стал именно к концу 1960-х – началу 1970-х на уровне партийных ячеек леспромхозов. К примеру, в справке о работе партийного бюро Кемского лесозавода за период 1970 года по выполнению постановления ЦК КПСС о повышении роли ИТР в ускорении технического прогресса, в частности, отмечалось, что именно партийное бюро лесозавода не предъявляло «...должной требовательности к инженерно-техническим работникам за выполнение планов внедрения новой техники и своевременное освоение новых производственных мощностей...»[8].

В отличие от периода предвоенных и военных пятилеток, когда значительное место в мотивационной составляющей к ударному труду занимали меры принуждения и устрашения, в период ослабления тоталитарного контроля со стороны государства руководство предприятий все чаще начинает прибегать к мерам скорее экономического воздействия. Товарищеские же суды как средство апелляции к чувству пролетарской солидарности в русле общих социалистических ценностей, доказывая свою все большую неэффективность, постепенно уходят в прошлое. Из справки о работе по подбору, расстановке и воспитанию инженерно-технических работников

в Кемском леспромхозе за период с 1966 по 1970 г. следует: «...основными мерами наказания администрации являются – лишение премиальных, вынесение выговоров и переведение на нижеоплачиваемую работу. Товарищеские же суды рассматривают дела прогульщиков очень редко. Почти ежегодно более 250 рабочих совершают прогулы, а товарищеские суды рассматривают их менее десятка....»[9]. Такая же ситуация была проиллюстрирована в справке об использовании рабочего времени и текучести рабочих кадров на предприятиях объединения «Кареллесоэкспорт» за 1969 год: «...Наряду с дисциплинарными мерами, применяемыми из года в год, в прошедшем году применялись и другие меры, как-то: лишение премиальных и «тринадцатой зарплаты», исключение из списков очередности на получение жилой площади, перенесение отпусков на зимний период и другие меры...»[10].

Казалось бы, механизмы экономического стимулирования труда, приходившие постепенно на смену «всеобщей уравниловке», должны были бы стать положительным фактором для инициирования нового импульса советской трудовой мотивации. Однако бюрократическая система, испытывавшая на себе явные признаки окостенелости, становилась главным препятствием на пути самореализации любого творческого начала на производстве и вне его. Отсутствие веры в полезность и перспективность внедрения любой инициативы в техническую или производственную сферу приводило к застою мысли и дела. Весьма характерен в данном случае тезис, приведенный в справке о работе Муезерской районной партийной организации за 1970 г.: «...в леспромхозах слабо обобщается и распространяется передовой опыт и рациональные технологические приемы труда, не принимаются должные меры к быстрейшему претворению в жизнь рекомендаций Республиканской научно-практической конференции (23–24/2-1970 г.»[11].

Препятствием для формирования новых механизмов стимулирования труда на предприятиях лесной промышленности Карелии становилась явная нехватка людей с высшим образованием и новым видением рациональной организации труда на лесозаготовках. При том, что к концу 1975 г. в лесной промышленности СССР работало 3744 научных сотрудника, в т. ч. 545 (14,6%) кандидатов наук и 14 докторов наук, с 1971 по 1975 г. число докторов удвоилось, а кандидатов наук увеличилось на 60%, однако отрасль отставала от других по насыщенности специалистами высшей квалификации. Доктора и кандидаты наук были сосредоточены в институтах Москвы, Ленинграда, Киева, ЦНИИФ, ВНИИдрев, ЦНИИМЭ, ВНИПИЭИлеспром, УкрНИИМОД, ЦНИИлесосплава были укомплектованы специалистами с ученой степенью на 20%, а в отраслевых институтах лесозаготовительных районов страны (СевНИИП, КарНИИЛП, КомиГипроНИИлеспром) специалистов высшей квалификации не хватало.

В данном случае наиболее очевидной негативной характеристикой отечественной новаторской научно-технической мысли являлся ее анклавный характер, когда необходимые для инновационного развития технологии стимулирования и рационализации трудовой деятельности, а также специалисты в этой области концентрировались в столице и крупных городах страны. Эта проблема особенно очевидна была на уровне предприятий, что и подтверждается документами о работе партийного бюро Кемского лесозавода по повышению роли ИТР в ускорении технического прогресса: «...Технический прогресс на заводе в значительной степени сдерживается тем, что многие важные участки производства возглавляют люди без необходимой технической и экономической подготовки. Из 71 человека замещающих инженерно-технические должности, 13 процентов имеют высшее, 45 – среднее специальное образование, 42 процента – практики, в том числе руководители всех цехов являются практиками...»[12].

Не лучше обстояло дело с попытками улучшить качественные характеристики того управляющего звена в лице «практиков», которые без получения специально-

го (высшего) образования или повышения квалификации вряд ли могли стать инициаторами введения новых принципов стимулирования трудовой деятельности и рационализации производственного процесса на новых началах хозрасчета. В частности, в справке о работе партийной организации Олонецкого леспромхоза за 1970 год отмечалась совершенно неудовлетворительная организация экономической учебы на предприятии, которая должна была проводиться среди начальников, технорукова и старших бухгалтеров лесопунктов леспромхоза. Учеба, которая должна была дать современные на тот момент знания в области экономики, проводилась на низком теоретическом уровне и превращалась чаще всего в обычное совещание при директоре. В результате система хозрасчета и материального поощрения, изначально ориентированная на стимулирование к активной трудовой деятельности рабочих, была по сути своей практически им не знакома и превращалась в обычный формализм. Десятники, мастера, не говоря уже о простых рабочих, не знали прейскурантных цен на лесопродукцию, требований ГОСТов, а администрация лесопунктов имела весьма смутное представление о том, как лесопункты справлялись с выполнением экономических показателей при формальном существовании системы хозрасчета на предприятиях. В вышеупомянутой справке подтверждается информация о формализме в системе хозрасчета, вводившейся на предприятиях: «...малые комплексные бригады материально не поощряются за результаты работы. Почти нигде на лесопунктах, сплавных рейдах нет техкабинетов, совсем не находят отражение в наглядной агитации вопросы экономики...»[13].

Динамику изменений качественных характеристик управленческих кадров в данный период также нельзя назвать положительной. Согласно данным Кареллеспрома, с конца 1960-х гг. наблюдалось снижение удельного веса лиц со специальным образованием и специальной подготовкой среди начальников, технорукова и мастеров лесопунктов: если на 1 января 1966 года 56,5% начальников и технорукова лесопунктов имели высшее и среднее специальное образование, то на 1 января 1970 года удельный вес такого рода специалистов снизился до 53%. Удельный вес специалистов, работающих мастерами, соответственно составил 29 и 26 процентов. Планы подготовки и повышения квалификации кадров Кареллеспрома в конце 1960-х гг. выполнялись неудовлетворительно. В 1968–1969 гг. было обучено 820 человек вместо 980 по плану. В 1969 г. в Петрозаводском государственном университете из 200 человек, которые по плану должны были пройти переподготовку, всего 126 человек сделали это.

Одной из главных причин ухудшения качественных характеристик инженерно-технических кадров лесной промышленности, которая не позволяла создать в отрасли работающую на постоянной основе, знакомую с местной спецификой интеллектуальную инженерно-техническую элиту, – важнейший актор процесса преобразования лесной промышленности в экономически прибыльное производство – являлась высокая текучесть кадров среди молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием. Согласно архивным данным, только в 1969 году в целом по Кареллеспрому было принято на работу 507 инженерно-технических работников, а уволено 576, в том числе 106 инженеров и 261 техник. В числе выбывших числилось 24 молодых специалиста с высшим образованием и 106 со средним. За четыре года восьмой пятилетки (1965–1970 гг.) из объединения выбыло 1805 специалистов с высшим и средним образованием. Ситуация осложнялась тем, что за этот период из отрасли выбыло 368 молодых специалистов, не отработавших в ней и трех лет, из них 71 специалист с высшим образованием и 297 – со средним. Характерно, что почти каждый третий из выбывших был освобожден от работы по собственному желанию, семейным обстоятельствам и другим неуважительным причинам.

Такая ситуация во многом была обусловлена консервативностью мышления администрации лесопромышленных предприятий, которая, как уже отмечалось, в

большинстве своем состояла из «практиков», людей, склонных к отстаиванию прежних традиционных технологических и производственных форм и методов хозяйствования. Для «практиков»–управленцев прибывавшие на производство молодые высококвалифицированные специалисты-«теоретики» были, скорее, своего рода возможной и совершенно ненужной «оппозицией» или конкурирующей силой в вопросах технологии и организации производства. Такое отношение администрации предприятий во многом подтверждается и документами тех лет, в которых «…подобное положение в значительной степени объясняется тем, что руководители предприятий не проявляют интереса и должного внимания к прибывающим молодым специалистам, не находят времени для встречи с ними, не готовят жилье, а подчас и работу по специальности…»[14].

Консервативность мышления администрации леспромхозов, отсутствие мотивации к различного рода новациям в области организации труда и производства зачастую становились препятствием для процессов модернизации, идущих не только «снизу», но и «сверху». На наш взгляд, это являлось одним из индикаторов кризиса идей в области экономически эффективного трудового стимулирования на уровне сознания отдельных руководителей лесной промышленности среднего звена. Примерами тому может служить неоднократное и превратившееся в традицию того времени невыполнение администрацией леспромхозов приказов и распоряжений вышестоящих организаций. Проявлялось это в несвоевременном укомплектовании курсантами с предприятий лесотехнических школ для переподготовки кадров, а также в случаях прямого отказа предоставлять свою рабочую силу и технические средства для испытания новой техники. Так, в сентябре 1970 г. Кондопожский леспромхоз прекратил проведение испытаний осмолозаготовительных механизмов, разработанных специалистами Карельского научно-исследовательского института лесной промышленности (КарНИИЛП). Как следует из документов проверки леспромхоза, проведенной партийными органами, в течение почти месяца и объединение, и комбинат не могли убедить руководителей леспромхоза в необходимости продолжать эти испытания, прерванные в связи с отсутствием потребителей осмола[15].

Именно консервативностью мышления руководства леспромхозов, привычкой к использованию традиционных методов и средств экстенсивного производства в сочетании с отсутствием жесткого контроля «снизу» и «сверху» можно объяснить еще одну особенность проявления демотивации к нововведениям у администрации леспромхозов – нерациональность используемых не только производственных, но и природных ресурсов. Например, в Шуйско-Виданском леспромхозе на строительстве усов узкоколейной железной дороги (УЖД), погрузочных площадок продолжала использоваться деловая древесина. За небольшими исключениями, эта древесина не использовалась, оставаясь гнить на лесосеках.

Нерациональность использования лесных ресурсов во многом была связана и с отсутствием материальных стимулов у рабочих к формированию у них технологической дисциплины и экологической культуры. Из справки партийной организации Олонецкого леспромхоза за 1970 г. следует, что как лесозаготовители, так и работники лесного хозяйства чрезвычайно мало внимания уделяли сохранению молодого лесного подроста. При этом малым комплексным бригадам не оплачивалось сохранение подроста, и это не стимулировало их к соблюдению технологической дисциплины.

Однако объяснить одно из очевидных противоречий негативной трансформации советской модели трудовой мотивации и мотивации к творческому новаторству, заключавшееся в том, что серьезные достижения в области научно-технической мысли мало реализовывались в практике производства, исключительно консервативностью и нерациональностью мышления администрации отдельных предприятий вряд ли возможно. Одной из причин эрозии мотивационно-трудовых ценностей, являвшихся основой экономического развития СССР в период 1930–1960-х гг.

было следование, по сути, постиндустриальной стратегии развития общества и государства в 1950–1960-е гг. Она реализовывалась под лозунгами строительства материально-технической базы коммунизма и соединения достижений научно-технической революции с преимуществами социализма, которые к концу 1960-х – началу 1970-х гг. не были подкреплены актуальными ценностями экономического стимулирования, которые могли бы стать основой для сохранения высокой трудовой мотивации периода 1930–1950-х гг. Это, в свою очередь, порождало нерациональность использования одного из главных ресурсов трудового потенциала общества – рабочего времени.

Статистика причин потерь рабочего времени по объединению Кареллеспром за период с 1 января 1966 г. по 1 октября 1970 г. говорит сама за себя: прогулы составили 6561 человеко-день[16]. Ситуация с прогулами, неявками на работу с разрешения администрации (что тоже относилось, по сути, к прогулам) по объединению Карелесоэкспорт за 1969 г. также была весьма показательна. В 1969 году в абсолютном выражении потери рабочего времени равнялись 267 656 человеко-дням, или 7,9% от общего количества отработанных всеми рабочими человеко-дней.

Рост числа прогулов был одним из наиболее очевидных показателей кризиса советской трудовой мотивации к концу 1960-х началу 1970-х гг. Согласно справке о работе по подбору, расстановке и воспитанию инженерно-технических работников в Кемском леспромхозе, почти ежегодно более 250 рабочих совершали прогулы, а товарищеские суды рассматривали их менее десятка. Именно частые прогулы и нарушения трудовой дисциплины становились причиной увольнений большинства рабочих с предприятий леспромхоза. Рост числа прогулов и снижение уровня трудовой мотивации в этот период были связаны с тем, что весьма сложно было навязать населению, занятому преимущественно трудом раннеиндустриального типа, гораздо более высокую систему ценностей. Это тем более сложно было сделать по причине того, что СССР отставал от наиболее развитых стран Запада по уровню потребления населения, и темпы преодоления этого отставания были не столь впечатляющими, как сокращение разрыва в других областях. Система экономических отношений (командная экономика), обеспечившая успешную (для индустриального общества) догоняющую модель модернизации, в качестве своей оборотной стороны неизбежно порождала «экономику дефицита», «...где «вещизм» и «потребительство» были тем сильнее, чем больше был дефицит высококачественных благ...»[17]. Общая неэффективность советской системы в насыщении потребностей населения, формируемых индустриальным обществом, сделала желание удовлетворить именно эти потребности одним из главных социальных интересов, не дав альтернативной системе ценностей, включавшей в себя как материальные, так и нематериальные механизмы стимулирования труда и его творческого начала, занять доминирующее положение.

Кроме прогулов важным индикатором низкой мотивации к интенсивной трудовой деятельности стало снижение среднегодовых темпов прироста комплексной выработки на списочного работника в год при росте оснащенности предприятий отрасли. Из справки о работе леспромхозов Муезерского района в 1970 г. следует, что, несмотря на рост технической оснащенности (в предшествующие годы лесозаготовителями района были получены мощные лесовозы МАЗ-509, «Урал-377 и 375», челюстные погрузчики, штабелеры ТА-1, лесоукладчики, трелевочные трактора ТДТ-55, сучкорезные установки ЛО-2 и другие), производительность труда в леспромхозах повышается медленно. Ежегодный рост комплексной выработки в конце 1960-х – начале 1970-х гг. на одного рабочего на лесозаготовках в Ругозерском, Суккозерском, Новолендерском леспромхозах не превышал 3,5%, а в Ребольском он составил всего 2,1%. Эти цифры вполне коррелируются с данными в целом по стране, приведенными в работе И.Р. Шегельмана: если во второй половине 1950-х гг. среднегодовой темп прироста

комплексной выработки на списочного работника в год составлял более 10%, то в 1960-х гг. он не превышал 3%, а в 1971–1975 гг. составил всего 2,4%[18]. Другими словами, достигнутые в период пика эффективности развития советской модернизации темпы роста качественных показателей, выраженных в росте производительности труда, лесозаготовительная промышленность сохранить не смогла. Одной из причин этого, как нам представляется, являлось снижение уровня трудовой мотивации.

Одним из негативных факторов, серьезным образом влиявшим на уровень трудовой мотивации работников лесной промышленности, была ситуация с жилищно-бытовыми условиями в отрасли, которые оставляли желать много лучшего. Эта проблема стала очередным последствием мобилизационного характера развития советской экономики в послевоенный период, когда произошло становление лесной промышленности как индустрии не только с серьезным научным и образовательным потенциалом, но и с принципами развития, которые предполагали достижение высоких показателей заготовки древесины любыми доступными средствами. Из-за жестко сформулированных планов лесозаготовок по обеспечению древесиной народного хозяйства из лесохозяйственных требований утверждались только связанные с охраной лесов от пожаров. Требования по лесовосстановлению практически не соблюдались. В результате именно в 1940–1950-х гг. началось истощение лесных территорий, создание лесозаготовительных предприятий со сроком действия 20–30 лет. Это формировало у переселенцев, приезжавших на лесозаготовки Карелии, понимание временности пребывания и работы на новом месте, которое не способствовало формированию элементов трудовой мотивации и дисциплины, рассчитанных на долгий срок. Отсюда и многолетняя привычка к баракам вместо попыток построить личное благоустроенное жилье, многолетнее преобладание малоквалифицированного труда, который не стимулировал повышение образовательного уровня. Временность пребывания в леспромхозе и отсутствие чувства «хозяина» на этой земле формировали у лесозаготовителей «казенное» отношение не только к труду, но и к самому лесу, который не обязательно было сохранять для будущих поколений, но обязательным было выполнить план лесозаготовок. Однако, как известно, «нет ничего более постоянного, чем временное», и «барачный» принцип жизни во многих леспромхозах сохранялся и к 1960–1970 гг.

Все это не могло не отразиться на желании работать добросовестно и впоследствии остаться для работы в Карельской АССР на долгие годы. К примеру, на Кемском леспромхозе за период 1966–1970 гг. было принято на работу 1437 человек (в том числе 45 инженерно-технических работников), а уволено 1529 человек (в том числе 53 инженерно-технических работника). Согласно документам, более 63% из них увольнялось по собственному желанию и уезжало за пределы республики или переезжало на жительство в города Карелии. Основными причинами ухода инженерно-технических кадров и рабочих с лесопунктов республики становились плохие жилищные условия и недостатки в культурно-бытовом обслуживании лесозаготовителей. В Кемском леспромхозе в 1970 г. ни один из жителей трех лесопунктов еще не имел в доме телевидения, а в поселок Панозеро вообще не заходил пассажирский автобус. В лесных поселках на одного жителя приходилось 5,4 квадратным метра жилплощади, которая к тому же более чем на 45% состояла из старых щитовых домов.

Именно отсутствие нормальных жилищных и культурно-бытовых условий наряду с консерватизмом мышления администрации леспромхозов приводило к высокой текучести кадров как инженерно-технических кадров, так и рабочих на предприятиях отрасли. Из справки об использовании рабочего времени и текучести рабочих кадров на предприятиях объединения «Кареллесоэкспорт» в 1969 году: «...Текучесть рабочих кадров – одна из острейших хозяйственных проблем – на предприятиях объединения «Кареллесоэкспорт» высока. Ежегодно, начиная с

1967 года, с предприятий объединения увольняется около пяти тысяч рабочих и столько же вновь принимается...»[19]. Из этого же документа следует, что коэффициент оборота по приему рабочих в 1969 г. был равен 33,5%, по выбытию – 34,1%, а коэффициент текучести в целом по объединению за год составил 24,6%. Причиной неудовлетворительного состояния жилищных условий было то, что старый жилой фонд не ремонтировался и характеризовался низким уровнем бытовых удобств, а нового жилого фонда строилось очень мало. Из справки за 1970 г. о результатах рассмотрения письма рабочего сплавного участка Перовские Ямы Беломорско-Сегозерской сплавной конторы т. Шумалова В.С.: «Общежитие, в котором проживает восемнадцать человек рабочих, в т. ч. и заявитель, находится в неприглядном состоянии – не хватает стульев, бельевых шкафов, тумбочек, комнаты убираются плохо, на лето вторые рамы не снимались, окна не вымыты, и многие стекла побиты...»[20]. В значительной мере на текучесть рабочих и инженерно-технических кадров влияли также плохое снабжение продуктами, низкий уровень бытового и медицинского обслуживания. При этом, судя по документам, выделяемые центральными ведомствами средства на жилищное строительство осваивались крайне неудовлетворительно, и это, в свою очередь, становилось причиной отказа в дополнительном финансировании и увеличении капиталовложений на последующие годы[21].

Неизбежным следствием отсутствия перспектив к появлению нормальных условий труда и жизни на лесозаготовках, высокой текучести кадров на предприятиях лесной промышленности было то, что к 1970 гг. нехватка рабочих кадров заставляла администрацию предприятий все больше привлекать в качестве рабочей силы людей, уровень трудовой мотивации и дисциплины которых вряд ли мог быть высоким. Из докладной записки директора Ухтинского леспромхоза М. Шаравина начальнику Кареллеспрома Иванову Ю.Н. от 30 мая 1975 г. следует, что Ухтинский леспромхоз на протяжении 7 лет не выполнял государственный план по вывозке древесины, и главная причина этого состояла, по его мнению, в необеспеченности предприятия рабочими кадрами. В результате недостаток в 119 рабочих предприятие восполнило 84 рабочими, из которых 46 человек составляли сезонные рабочие, 24 – курсанты лесотехнических школ и 14 – рабочие из районных организаций[22]. Очевидно, что сезонно и по случаю набранные в леспромхоз люди еще меньше, чем кадровые рабочие предприятия, были заинтересованы в высокой производительности труда. Возрастной состав рабочих предприятия, который, как было указано в документе, «вызывал тревогу» администрации, в основном был представлен рабочими от 41 до 60 лет. Это служит еще одним показателем того, что молодежь, труд которой в 1930–1950 гг. становился основой великих производственных свершений советской экономики, к 1970 гг. перестает видеть перспективу в трудовой деятельности в леспромхозах республики, где в составе жилого фонда преобладали щитовые дома и дома, перевезенные из бывших лесных поселков Коннуссуо, Каклалакша, Кенто, Пильзамо и находившиеся в ветхом состоянии. Данная проблема усугублялась тем, что тяжелое положение с жилищным фондом не позволяло лесопунктам предприятия принимать семейных рабочих из-за отсутствия квартир.

Все более очевидный к началу 1970-х гг. недостаток рабочей силы на предприятиях лесной промышленности компенсировался, как и в 1920–1950 гг., за счет чаще всего малоквалифицированной рабочей силы из других регионов Советского государства. Однако в силу низкой квалификации, краткости пребывания на лесозаготовках республики, отсутствия навыков работы в лесной промышленности и других факторов трудовая мотивация и эффективность работы этих людей была крайне низкой. К примеру, в 1977–1978 гг. в Куземский леспромхоз Кемского района по причине дефицита рабочей силы из Тульской области были присланы рабочие на срок от 2-х до 6 месяцев в основном из колхозников и работников совхозов, без

опыта работы в лесной промышленности. Кроме того, согласно документам, многие из прикомандированных к леспромхозу были людьми случайными, третья часть которых вообще не являлись работниками колхозов и совхозов и неоднократно нарушали трудовую дисциплину. Из 172 рабочих, направленных в 1978 году для работы в леспромхоз, 30 уволены за прогулы[23].

В результате те рабочие, которые в силу возраста и других причин не могли своевременно уйти из тех леспромхозов, которые в силу истощенности ресурсной базы, неразвитости транспортной инфраструктуры, жилищно-бытовых проблем превращались в будущие «депрессивные зоны» проживания, к 1970 гг. также не являли собой пример высокого уровня трудовой мотивации. Весьма примечательно в данном случае наблюдение, сделанное директором вышеупомянутого Ухтинского леспромхоза М. Шаравиным: «Одной из причин низкой производительности труда в лесу и на нижних складах, которую нельзя не учитывать, является старение рабочих...а также тот психологический настрой, который годами складывался в коллективе, т. е. нежелание перевыполнять нормы, побольше быть дома, заниматься личным хозяйством, так как в основном это местные кадры...»[24].

Следствием жилищных проблем, бытовой неустроенности, бесперспективности жизни для молодых рабочих в леспромхозах, которые вырабатывали свой сырьевой ресурс, стал рост преступности и правонарушений в районах республики. К примеру, из справки об изучении вопроса по подбору, расстановке и воспитанию руководящих кадров в комбинате «Пудожлес» за период 1965–1970 гг. следует, что состояние общественного порядка в Пудожском районе характеризовалось в эти годы относительным ростом количества растрат, хищений, а также привлеченных к уголовной ответственности лиц: в 1967 году всего в районе было допущено растрат и хищений на сумму в 35,6 тысячи рублей, в 1969 г. – на 97,3 тысячи рублей, а в 1970 году за 9 месяцев они составили 33,5 тысячи рублей. Характерен был и рост количества лиц, привлеченных к уголовной ответственности: в 1966 году их было 117, в 1969 г. – 156 и за 9 месяцев этого года – 95[25].

Период конца 1960-х–1970-х гг. стал временем явного кризиса основных элементов советской трудовой мотивации, в том числе и на предприятиях лесной промышленности Карелии, которая была для республики жизненно важной отраслью. Все более очевидной становилась необходимость поиска новой модели социально-экономических отношений, подразумевавших формирование новых и эффективных механизмов трудовой мотивации и производственного стимулирования. Начавшийся во второй половине 1980-х гг. период перестройки, казалось бы, должен был дать возможность сформировать эти механизмы, но последовавшие затем социально-экономический и политический кризисы, окончательно разрушив советскую трудовую мораль, не дали возможности сформироваться новым, эффективным и, что самое важное, актуальным для общества мотивам и принципам созидательной трудовой деятельности.

[1] Статья подготовлена при поддержке гранта РГНФ № 10-01-00631 а/F «Народ, разделенный границей».

[2] Стенограмма выступления Председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина на заседании Консультативного совета по иностранным инвестициям 17 октября 2011 г. [Электронный ресурс] – код доступа: http://www.government.ru/docs/16749/ (дата обращения – 13.01.2012.

[3] Макуров В.Г. Развитие лесной промышленности Европейского Севера СССР в послевоенный период (1946–1955). Петрозаводск, 1979. 78 с.; Филимончик С.Н. Процессы модернизации на Европейском Севере России в 1920–1930-х годах: социально-экономические аспекты // Российская история. 2009. №3. С.185–194; Вавулинская Л.И. Промышленное переселение в леспромхозы Карелии в конце 1940-х – начале 1950-х годов // Карелия на этнокультурной и политической карте России: материалы научно-практической конференции, посвященной 90-летию Республики Карелия. Петрозаводск: Verso, 2010. С. 80–84.

[4] Шегельман И.Р. Лесные трансформации (XV–XXI вв.). Петрозаводск: Издание ПетрГУ, 2008. С. 240.

[5] Кулагин О.И. Социальный облик и трудовая мотивация рабочих лесной промышленности Карелии (1917–1928) // Ученые записки Петрозаводского государственного университета. Серия: Общественные и гуманитарные науки. 2011. № 7(120). С. 13–18.

[6] Развитие и размещение производительных сил Европейского Севера СССР: тезисы регионального совещания. Петрозаводск: Карельское книжное издательство, 1966. 192 с.; Развитие производительных сил Карелии: сб. статей. Петрозаводск: Издательство Карельского филиала АН СССР. 192 с.; Экономические и социальные проблемы развития Карельской АССР: сб. статей. Петрозаводск: Издательство Карельского филиала АН СССР, 1978. 191 с.; Резервы и пути повышения производительности труда в промышленности КАССР: сб. статей. Петрозаводск: Издательство Карельского филиала АН СССР, 1981. 134 с.; Вопросы эффективности и интенсификации промышленного производства в районах Северо-Запада РСФСР: межвузовский сборник. Петрозаводск: Издательство Петрозаводского государственного университета им. О.В. Куусинена, 1982. 168 с.; Покровская И.П., Зинчук В.Л. Демографическая ситуация и использование трудовых ресурсов в Карелии. Петрозаводск: Издательство Карельского филиала АН ССР, 1986. 112 с.

[7] Колганов А.И. Три модернизации в России и наше время. [Электронный ресурс] – код доступа: http://www.zlev.ru/69_64.htm (дата обращения – 14.01. 2011).

[8] Национальный архив Республики Карелия (далее – НАРК). Ф. П-3. Оп. 21. Д. 131. Л. 43.

[9] НАРК. Ф. П-3. Оп. 21. Д. 132. Л. 20.

[10] НАРК. Ф. П-3. Оп. 21. Д. 132. Л. 75.

[11] НАРК. Ф. П-3. Оп. 21. Д. 131. Л. 63.

[12] НАРК. Ф. П-3. Оп. 21. Д. 131. Л. 44.

[13] НАРК. Ф. П-3. Оп. 21. Д. 131. Л. 76.

[14] НАРК. Ф. П-3. Оп. 21. Д. 132. Л. 7.

[15] НАРК. Ф. П-3. Оп. 21. Д. 132. Л. 13.

[16] Человеко-день – единица измерения рабочего времени, характеризующая работу одного человека в течение всего рабочего дня вне зависимости от установленной продолжительности рабочего дня. В таких единицах иногда измеряют общее рабочее время работника, бригады за определенный, достаточно продолжительный период.

[17] Колганов А.И. Три модернизации в России и наше время. [Электронный ресурс] – код доступа: http://www.zlev.ru/69_64.htm (дата обращения – 14.01. 2011).

[18] Шегельман И.Р. Лесные трансформации (XV–XXI вв.). Петрозаводск: Издание ПетрГУ, 2008. С. 240. С. 103.

[19] НАРК. Ф. П-3. Оп. 21. Д. 132. Л. 77.

[20] НАРК. Ф. П-3. Оп. 21. Д. 131. Л. 52.

[21] НАРК. Ф. П-3. Оп. 21. Д. 134. Л. 70.

[22] НАРК. Ф. П-3. Оп. 26. Д. 192. Л. 95.

[23] НАРК. Ф. П-3. Оп. 30. Д. 247. Л. 9.

[24] НАРК. Ф. П-3. Оп. 26. Д. 192. Л. 98.

[25] НАРК. Ф. П-3. Оп. 21. Д. 132. Л. 60–61.