



DOI: 10.19181/smtp.2023.5.4.15

EDN: YFMLNH

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ

Рецензия на монографию Н. В. Мельниковой
«Советский атомный проект: опыт кадрового обеспечения»¹



**Чулкова
Галина Меркурьевна¹**

¹ Московский педагогический государственный университет,
Москва, Россия

Для цитирования: Чулкова Г. М. Кадровая политика и кадровые практики. Рецензия на монографию Н. В. Мельниковой «Советский атомный проект: опыт кадрового обеспечения» // Управление наукой: теория и практика. 2023. Т. 5, № 4. С. 220–224. DOI 10.19181/smtp.2023.5.4.15. EDN YFMLNH.

АННОТАЦИЯ

В монографии представлен комплексный анализ процесса обеспечения кадрами советского атомного проекта: его принципов, форм, методов, механизмов, а также организационных, управленческих, образовательных, экономических и социальных мер в контексте советской экономической системы. В рецензии отмечается, что в монографии автор впервые представляет анализ ранее неопубликованных материалов и источников личного характера, что позволяет охватить различные аспекты – от институциональных рамок складывания кадрового состава до внутренних «атомных» социальных практик. Важность представленного исследования заключается в том, что оно проявляет роль человеческого фактора в превращении СССР в ядерную державу.

¹ Мельникова Н. В. Советский атомный проект: опыт кадрового обеспечения : монография. М. : РОССПЭН, 2022. 390 с.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

советский атомный проект, кадровая политика, межведомственная принадлежность кадров, подготовка специалистов, система стимулирования, персонально-ресурсный подход

В 2022 году в издательстве РОССПЭН была опубликована монография Н. В. Мельниковой «Советский атомный проект: опыт кадрового обеспечения». Атомный проект имел огромное значение для нашей страны. Созданная в процессе его реализации атомная промышленность является базовой для экономики страны. Она связана с приоритетными государственными интересами, основана на уникальных высоких технологиях и обеспечивается научно-инженерными и техническими кадрами мирового уровня. Исторический опыт этого проекта через призму кадровой политики позволяет понять не только специфические черты атомного проекта, но и советской государственной системы в целом.

Монография включает семь глав, введение и заключение. В первой главе рассмотрена институализация кадровой политики советского атомного проекта – процесс формирования основ «атомной» кадровой работы, развитие структур и появление отдельных руководителей, ответственных за принятие кадровых решений. Автор представляет сведения из вновь выявленных источников, что дополняет известные события новыми аспектами, например, рассмотрены темпы динамики численности кадров и масштабы их занятости. Прослеживается, как кадровая политика атомного проекта согласовывалась с общегосударственными подходами в решении кадровых проблем и как она менялась во времени.

Во второй главе рассматриваются механизмы и инструменты комплектования кадров, требования к персоналу, приёмы стимулирования различных исполнителей на «вхождение» в проект. Выявляются пределы «атомной» мобилизации как для отдельных специалистов, так и для коллективов.

Следующие две главы показывают качественный и гендерный составы участников проекта. В третьей главе представлены особенности и динамика социально-демографических свойств различных групп участников атомного проекта. Автор даёт общее представление о качественных и количественных характеристиках многочисленного и неоднородного состава участников. Уделено внимание группе руководителей и категории научных работников. В следующей главе, несмотря на малое количество информации о женщинах, которые работали на предприятиях атомной промышленности, автор рассматривает своеобразие кадровой политики и специфику женской занятости.

Пятая глава описывает систему подготовки «атомных» кадров на протяжении всей реализации проекта, её различные виды, уровни и проблемы, отличительные особенности и результаты, которые имели огромное значение не только для самого атомного проекта, но и для промышленности страны в целом.

В шестой главе рассматриваются методы стимулирования и мотивации исполнителей к качественному, напряжённому и результативному труду. Изучены аспекты стимулирования разных групп участников проекта, причём в динамике развития. Это имеет большое значение, так как, по устоявшемуся мнению, в советское время трудовая активность исполнителей была крайне низкой.

Последняя глава рассматривает организацию, особенности деятельности и отношений «атомного» социального пространства. Выделена социальная общность, сформированная под влиянием «атомных» принципов рекрутирования и содержания работы, показана своеобразная стратификация и коммуникация этой общности людей. Своеобразие смыслов и механизмов социального «атомного» взаимодействия позволяет выявить причины результативности совместной деятельности участников и всего проекта в целом.

Монография Н. В. Мельниковой «Советский атомный проект: опыт кадрового обеспечения» является очень интересной работой, в которой на основе проведённого комплексного анализа сделана попытка ответить на вопрос – почему кадровый состав атомного проекта оказался столь эффективным. Рассмотрены практически все возможные аспекты: обстоятельства, подтолкнувшие к реализации проекта, его характер и условия секретности и режимности, в которых он разворачивался. Пусковым элементом проекта в тот исторический период стала новая военная угроза. Создалась ситуация, в которой и власть, и участники проекта, учитывая эту угрозу, действовали совместно. Ради обеспечения безопасности страны участники проекта проявляли личную заинтересованность в результатах труда, брали на себя ответственность, испытывали жизненные ограничения и ориентировались не только на материальное поощрение, но и на высокие цели.

Отмечается также, что проект имел ряд особенностей: политический «вес», приоритетное финансирование, личное участие в организации проекта политических лидеров того времени. Для исполнителей создавались более комфортные бытовые условия, для осуществления производственных задач предоставлялись значительные ресурсы, что стимулировало творческие процессы. Атомный проект обеспечивал его участникам повышенные жизненные стандарты в обмен на их добросовестный труд, а не на их лояльность или на занятие высоких административных постов. В атомном проекте участники получали возможность работать в условиях духовной и творческой свободы, это компенсировало несвободу в плане неразглашения государственной тайны, режимности. Однако мне кажется слишком сильным утверждение автора о том, что «власть фактически создала социальную группу, которой позволяли существовать вне советской действительности, законности и официальной идеологии».

Обоснован вывод автора монографии о том, что кадровый успех проекта связан с заинтересованностью представителей высшей власти в успешной реализации проекта, высокой степенью поддержки и особыми полномочиями органов управления. Кадровые практики были весьма разнообразными: от привычной мобилизации, которая обеспечивала скорость формирования коллективов из контингента НКВД, до учёта персональной готовности

того или иного претендента и экономических доводов кадрового источника. Во главу угла ставился принцип необходимости конкретного человека для выполнения задач проекта, что позволило собрать коллективы талантливых и продуктивных сотрудников. Важным фактором явилась и образовательная политика, отличавшаяся интеграцией с наукой и производством.

Работа в атомном проекте выступала как ценность сама по себе, а заинтересованность в ней – самостоятельным мотивирующим фактором. Проект объединил различные виды деятельности: научное исследование, промышленное производство, транспортировку, испытание, создание готовых видов вооружения. Важным является вывод автора о том, что копирование уже известного в то время американского опыта создания атомной бомбы не исключало творческого накала работы, т. к. о факте копирования знал очень узкий круг лиц, да и всё равно требовалась адаптация под имеющиеся в Советском Союзе возможности. Такая задача требует большей изобретательности, чем разработка проекта с нуля.

Я считаю также важным вывод автора монографии о том, что в атомном проекте превалировал подход к персоналу как к ресурсу, т. к. при подборе кадров упор делался на качество, ориентацию на длительное использование кадров, оптимизацию оплаты труда и т. п.

Очень интересен вывод о формировании «атомного сословия», выделяющегося важностью выполняемой работы и возникшими вследствие этого привилегиями. Для этой социальной группы существовал специальный регламент (прописка, допуск), символы «сословности» (пропуска, специальные награды), сословные правила (ограничения в сфере перемещения и общения), санкции за их нарушения. Также нужно отметить и привилегии в сфере потребления и некоторые признаки наследственной передачи обязанностей, прав и привилегий «атомного сословия». Поколения, родившиеся в закрытых городах, социализировались в сфере атомного проекта, жили и работали в этой системе.

История советского атомного проекта показала, что создание социального пространства «сверху» сочеталось с самоорганизацией системы «снизу». Это подтверждается успешностью в решении главных задач проекта, достигнутых в краткие сроки, но при этом распространение этих передовых приёмов производства и управления не стало приоритетным направлением хозяйственной политики в стране.

Монография будет очень полезна всем интересующимся историей советского атомного проекта и военно-промышленного комплекса.

Статья поступила в редакцию 12.11.2023. Принята к публикации 03.12.2023.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Чулкова Галина Меркурьевна gm.chulkova@mpgu.su

Доктор физико-математических наук, профессор, Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия

AuthorID РИНЦ: 30433

DOI: 10.19181/smtp.2023.5.4.15

STAFF POLICY AND PERSONNEL PRACTICES

Review of the Monograph “The Soviet Atomic Project: An Experience of Human Resourcing” by N. V. Melnikova²

Galina M. Chulkova¹

¹ Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia

For citation: Chulkova, G. M. (2023). Staff policy and personnel practices. Review of the monograph “The Soviet Atomic Project: An Experience of Human Resourcing” by N. V. Melnikova. *Science Management: Theory and Practice*. Vol. 5, no. 4. P. 220–224. DOI 10.19181/smtp.2023.5.4.15.

Abstract. The monograph presents a comprehensive analysis of the staffing of the Soviet nuclear project: its principles, forms, methods, mechanisms, as well as organizational, managerial, educational, economic and social measures in the context of the Soviet economic system. The review highlights that in the book, for the first time, the author presents an analysis of previously unpublished materials and sources of a personal nature. This allows to cover various aspects – from the institutional frameworks for the formation of personnel to internal “atomic” social practices. The significance of the presented research lies in the fact that it shows the role of the human factor in the transformation of the USSR into a nuclear power.

Keywords: Soviet atomic project, personnel policy, interagency affiliation of personnel, training of specialists, incentive system, personal resource approach

The article was submitted on 12.11.2023. Accepted for publication on 03.12.2023.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Galina M. Chulkova gm.chulkova@mpgu.su

Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Professor, Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia

AuthorID RSCI: 30433

² Melnikova, N. V. (2022). *The Soviet atomic project: An experience of human resourcing* : A monograph. Moscow : ROSSPEN. 390 p. (In Russ.).