

# КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ МОРСКОГО ТРАНСПОРТА ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

1970—1985 гг.



**Л.И. АЛЕКСЕЕВА**, доцент Дальневосточной государственной академии экономики и управления

Морской транспорт играет ведущую роль в развитии производительных сил Дальнего Востока, в осуществлении внешнеэкономических связей России со странами Азиатско-Тихоокеанского региона, способствует укреплению деловых, политических и культурных контактов.

В этой сфере трудятся рабочие, служащие, инженерно-технические работники, численность которых в 1970 г. составляла 23 307 чел., а к 1985 г. достигла 25 261 чел., увеличилась на 8,4% (1).

Подготовка морских специалистов — необходимое условие, без которого невозможна эксплуатация судов транспортного флота, работа портовых и судоремонтных заводов, обслуживающих флот. В исследуемый период кадры в основном готовили четыре высших инженерных морских и 30 средних мореходных училищ. В дальневосточном высшем инженерном училище им. адм. Г.И. Невельского (образовано 5 марта 1944 г.) в 1970—1985 гг. функционировало четыре факультета: судоводительский, судомеханический, электромеханический и управления морским транспортом. За 1970—1980-е годы была укреплена их материально-техническая база, учебно-производственные мастерские стали промышленным предприятием, а с 1974 г. перешли на хозрасчет. Училище располагало тремя современными учебными корпусами со 100 специализированными кабинетами и лабораториями, опытно-экспериментальным предприятием, лабораториями морской подготовки, плавательным бассейном, водной станцией с учебными и спортивными судами. При училище имелась аспирантура. В городах Находке и Холмске были созданы учебно-консультационные пункты. К середине 80-х годов ДВВИМУ стало одним из крупнейших высших учебных заведений на Дальнем Востоке, которое ежегодно выпускало более 500 специалистов для предприятий морского флота.

За 15 лет (1970—1985) из стен училища вышли 7 936 квалифицированных специалистов-судоводителей, судомехаников, судоремонтников и эксплуатационников. В 1970 г. прием курсантов на дневное и заочное отделения составлял более 700 чел., а в последующие годы увеличился до 900 чел. Однако выпускников было на 42% меньше, чем принятых на учебу (см. табл. 1).

Анализ таблицы показывает, что в ДВВИМУ за 15 лет показатели приема и выпуска курсантов почти не изменились. В 1981—1985 гг. незначительные изменения обнаружены в приеме. Высокий процент отчисления приходился на курсантов первого года обучения. Основные причины — неподготовленность молодых людей к требованиям строгой,

Таблица 1

## Подготовка кадров плавсостава ДВВИМУ в 1970—1985 гг. (чел.) (2)

Год	Прием	Выпуск	Выпуск в % к приему
1970—1975	4 532	2 796	61,7
1975—1980	4 425	2 372	53,6
1981—1985	4 701	2 768	58,9
Всего	13 658	7 936	58,1

почти военной дисциплины, состояние здоровья, слабая успеваемость. Поэтому в исследуемый период ДВВИМУ не обеспечивало в достаточном количестве пароходства Дальнего Востока командными кадрами с высшим образованием.

Специалистов со средним специальным образованием готовили два мореходных училища. Набор в них проходил с большими трудностями из-за отсутствия желающих поступать в эти учебные заведения. Отделами кадров пароходств ежегодно проводилась большая работа по привлечению на учебу военнослужащих, увольняемых в запас. К сожалению, эффективность ее была незначительной.

Сахалинское мореходное училище в г. Холмске готовило судоводителей с правом эксплуатации дизелей, судовых механиков, судовых техников для замещения должностей старших специалистов на судах с автоматизированным классом управления, техников-эксплуатационников и механизаторов.

Владивостокское мореходное училище было создано в 1962 г. при ДВВИМУ и первоначально готовило техников морского транспорта по специальностям: «Судовая радиосвязь и электронавигация морского и рыбопромыслового флота» и «Эксплуатация судового электрооборудования». В 1963 г. были введены еще две специальности: «Морское судовождение» и «Эксплуатация судовых силовых установок». В 1964 г. для подготовки кадров портовиков на заочном отделении открылись специальности: «Эксплуатация водного транспорта» и «Механизация судовых работ». Владивостокское мореходное училище, как самое большое среди учебных заведений такого типа в системе Министерства морского флота, в 1969 г. отделилось от ДВВИМУ и стало самостоятельным учебным заведением. С 1976 г. оно начало подготовку кадров по новой специальности — «Эксплуатация судовых автоматизированных систем».

За период 1970—1985 гг. Владивостокское мореходное училище приняло 7 355 чел., а выпустило 6 140 специалистов (см. табл. 2). В абсолютных цифрах выпуск курсантов уменьшился на 25%. Вместе с тем в процентном отношении шло повышение выпуска по отношению к приему (на 6,7%). В училище стремились сохранить контингент набора курсантов.

В 1970—1980 гг. в мореходных училищах наряду с преподаванием специальных дисциплин было расширено экономическое образование.

Таблица 2

## Подготовка кадров плавсостава Владивостокским мореходным училищем в 1970—1985 гг. (чел.)

Год	Прием	Выпуск	Выпуск в % к приему
1970—1975	2 991	2 423	81,0
1975—1980	2 314	1 920	82,3
1981—1985	2 050	1 797	87,7
Всего	7 355	6 140	83,4

Учитывая, что в рассматриваемый период на флоте зародились новые трудовые починны, направленные на улучшение экономических показателей и повышение производительности труда, в программы преподавания были включены такие вопросы, как внедрение щекинского метода в судовых экипажах, эксплуатация флота в оптимальном режиме, предусматривавшем повышение провозной способности транспортного флота, увеличение межремонтного периода службы судов.

Умение работать с людьми приобрело особо важное значение и стало одним из самых точных критериев профессиональной подготовки специалиста. Практика показала необходимость изучения кадров в целом. С 1973 г. в высших и средних мореходных училищах было введено изучение нового предмета — «Социально-психологические методы управления производством на морском флоте». Его введение имело целью помочь будущим руководителям приобрести теоретические знания о методах работы с коллективом. Курсанты изучали формы и методы управления судовым экипажем, формирования в нем нужного морально-психологического климата и др. Уровень подготовки молодых специалистов по этому предмету, однако, снижали два фактора: отсутствие необходимых учебников и специально подготовленных преподавателей.

Подготовку рядового плавсостава осуществляли мореходные школы во Владивостоке, Находке, Корсакове. С 1975 г. они стали готовить специалистов с учетом новых требований по совмещенным специальностям: мотористов-матросов, машинистов-турбинистов, радиооператоров.

В работе мореходных школ и училищ было много нерешенных вопросов. Существенные недостатки имелись в Находкинской мореходной школе, которая с 1972 г. вошла в состав Приморского пароходства. Специалистов этой школой выпускалось значительно меньше, чем принималось на учебу. Отсев учащихся объяснялся тем, что кроме этой проблемы здесь существовали значительные трудности в обеспечении материально-технической базы: школа была слабо оснащена образцами новейшего оборудования, не имела учебного судна и водной станции, гребных ялов, шлюпок. Длительное время не выполняла план набора Корсаковская мореходная школа. В 1976—1980 гг. ее ежегодный набор составлял 200—220 чел. На первом курсе после ознакомления с предстоящей работой в пароходстве ежегодно отчислялись по собственному желанию не менее 120 чел., т. е. 63% (3. Л. 14).

Кроме мореходных школ, матросов, мотористов, судовых слесарей, поваров, электриков, которые направлялись на суда пароходств Дальнего Востока, готовил ряд профессионально-технических училищ. Однако профессиональная подготовка в значительной степени была ослаблена в связи с переходом училищ на среднее образование. В конечном итоге выпускники ПТУ не получали ни глубоких знаний в объеме средней школы, ни профессионального образования.

В исследуемый период во всех учебных заведениях существовало государственное распределение молодых специалистов. Комиссии по распределению состояли из направлявшихся в училища ответственных работников пароходств, которые знакомили выпускников с условиями работы, оплатой труда, перспективами роста и т. д. Обычно это были заместители начальников пароходств по кадрам, капитаны-наставники и механики-наставники. Но необходимо отметить, что работа комиссий по распределению проходила чисто формально, фактически распределение проводилось предварительно, до прибытия представителей пароходств. Вопреки приказу Министерства морского флота, согласно которому должно быть обеспечено строгое выполнение планов распре-

деления и направления на Дальний Восток наиболее подготовленных специалистов, распределение велось по балльной системе. Как правило, центральные училища распределяли курсантов с высшим образованием в свои пароходства: Черноморское и Балтийское. При этом зачастую не брались во внимание семейные обстоятельства, и молодые специалисты, имевшие семью и квартиру, направлялись в Сахалинское и Камчатское пароходства.

Главное управление кадров Министерства морского флота и учебные заведения не выполняли заявки пароходств по подготовке и направлению специалистов. Заявки Дальневосточного пароходства на специалистов с высшим образованием в 1985 г. были выполнены на 64,6%. Из заявленных пароходством 526 чел. фактически прибыли 340 чел. Особенно неудовлетворительно выполнялись заявки на инженеров-электромехаников, вместо указанных в заявке 70 чел. в пароходство были направлены только 26 чел. (37%). Из Одесского высшего инженерного мореходного училища при плане направления в Дальневосточное пароходство 112 выпускников фактически прибыли 63 чел.

Из Новороссийского высшего инженерного мореходного училища при плане 25 чел. по специальности «Судовождение на морских путях» прибыли 17 чел. (4. Л. 24). Заявки пароходства на специалистов со средним образованием были удовлетворены только на 40%. Из заявленных 410 чел. пароходство получило 165 чел. (4. Л. 25).

Из числа специалистов, распределенных в Сахалинское пароходство на работу, затем были перераспределены в другие пароходства (по указанию Министерства морского флота) 59 чел. За этот период прибыли на работу 30 выпускников Владивостокского мореходного училища, не защитивших дипломы (3. Л. 16). Аналогичная ситуация сложилась и в других пароходствах бассейна. Но тем не менее общая масса специалистов с высшим и средним образованием несколько улучшила обеспеченность морского флота Дальнего Востока кадрами, хотя и не решила полностью этой проблемы.

Помимо подготовки новых кадров остро стоял вопрос о повышении квалификации работающих специалистов, так как в пароходствах Дальнего Востока сохранялась система использования практиков, не имевших соответствующего образования, на командных должностях.

Формы повышения квалификации были разнообразными. Важнейшие из них: общеобразовательная учеба рядовых моряков без отрыва от производства в заочных школах плавсостава, а командиров и политработников — на заочных отделениях вузов и техникумов; курсы повышения квалификации командного состава с отрывом от производства при высших и средних мореходных училищах, обучение на которых проходило раз в пять лет; курсы английского языка. Кроме этого, существовали формы повышения квалификации первых помощников капитанов. На курсах, организованных партийными органами, кроме обычных политических знаний давались и достаточно обширные знания по специальности.

Многие моряки не имели среднего образования, поэтому предметом особого внимания администрации судов, общественных организаций являлся вопрос заочной учебы плавсостава. Особенности заочных школ и организации учебного процесса плавсостава нашли отражение в «Положении о вечерней (сменной) средней общеобразовательной школе», утвержденном Министерством просвещения СССР в январе 1971 г. В отличие от других вечерних школ зачисление учащихся в эти школы проводилось в течение всего года. «Положение...» давало право создавать

учебно-консультационные пункты на судах и направлять туда учителей для приема зачетов и проведения консультаций. В результате был накоплен опыт в организации учебы работников морского транспорта, открыты новые заочные школы плавсостава, созданы методические центры, на флоте стало больше общественных консультантов.

Однако обнаружались и серьезные трудности. Одной из них являлась недостаточная помощь отдела кадров в своевременном предоставлении отпусков заочникам для участия в экзаменационных сессиях, в результате чего, не имея возможности вовремя сдать контрольные и лабораторные работы, заочно обучающиеся моряки вынуждены были на одном курсе находиться 2—3 года. Второй не менее важной причиной являлся слабый контроль за успеваемостью заочников со стороны капитанов, первых помощников капитанов и отдела кадров флота. Проводимые изредка проверки выявили тот факт, что многие моряки только числились в заочниках, но давно забросили учебу и фактически потеряли связь с учебными заведениями. Третьим серьезным недостатком заочной учебы моряков являлась частая сменяемость членов экипажей на судах, что не позволяло создать стабильные учебные группы. Численный состав заочников на судах (2—3 чел.) не позволял плодотворно организовать работу преподавательского состава, выходящего в рейсы на судах. Напряженный режим работы флота сказывался на академической задолженности студентов-заочников.

Инженерно-технические кадры плавсостава повышали свои знания на факультетах и курсах при высших учебных заведениях, средних мореходных училищах. Эффективной формой переподготовки командиров судов были курсы повышения квалификации и усовершенствования командного состава при высших мореходных училищах. Помимо курсов при училищах большую работу по повышению квалификации осуществлял учебно-курсовой комбинат Дальневосточного пароходства. Он проводил переподготовку командных кадров не только своего, но и других пароходств Дальневосточного бассейна. Были созданы учебно-курсовые комбинаты в портах Магадан, Восточный и учебно-консультационный пункт при Владивостокском судоремонтном заводе; при учебно-курсовом комбинате Находкинского порта был введен в эксплуатацию хорошо оборудованный учебный полигон.

Основной задачей всех курсов повышения квалификации кадров плавсостава являлось изучение новейших достижений науки и техники, средств механизации и автоматизации производственных процессов и обмен передовым опытом. В 1974/75 учеб. году на курсах был введен цикл лекций по экономике морского транспорта, кадровым вопросам и воспитательной работе на судах, что способствовало развитию организаторских и педагогических способностей руководителей. Программы обучения на курсах усовершенствования командного состава составлялись дифференцированно (для инженеров и техников). В соответствии с этим и производился набор командного состава на курсы.

Важное значение, особенно для молодых специалистов имела стажировка — особая форма повышения квалификации. Она осуществлялась по прибытии молодого специалиста в пароходство и имела своей целью дать ему необходимые практические и организаторские навыки, а также ознакомить с новыми научно-техническими достижениями на морском транспорте. За время стажировки выявлялись деловые качества молодого специалиста, чтобы правильно и рационально использовать его в дальнейшем. По прибытии стажера на судно приказом капитана из числа наиболее грамотных и опытных специалистов назначался руково-

датель стажировки, которая проводилась в соответствии с программами по каждой специальности (они имелись на всех судах). Результаты проводились комиссией пароходства. Так, за период 1981—1985 гг. на судах Сахалинского пароходства прошли стажировку 672 специалиста, или 97,5% от числа прибывших. По ее результатам рекомендовалось повысить в должности 63 чел. За грубые же нарушения Устава службы на судах Министерства морского флота комиссией было решено продлить срок стажировки 30 молодым специалистам (5. Л. 7).

Одним из направлений повышения квалификации являлось совершенствование знаний в изучении английского языка. В Дальневосточном пароходстве за 1970—1975 гг. число моряков, сдавших экзамен на знание английского языка, возросло с 662 до 1 990 чел., в Сахалинском — с 40 до 60 чел., в Камчатском — с 38 до 61 чел., в Приморском пароходстве — с 42 до 133 чел. (6. Л. 24—25; 7. Л. 10), но этого было явно недостаточно. Изучением английского языка занимался в основном командный состав. Особенно была слабой подготовка средних и младших командиров. В 1976 г. при учебно-курсовом комбинате Дальневосточного пароходства намечалось обучить английскому языку 200 моряков, обучено было 266, в 1977 г. — соответственно 205 и 295 моряков. Но уровень знания языка оказался невысоким. Об этом свидетельствовала процентная надбавка к заработной плате за владение иностранным языком. В Дальневосточном пароходстве в 1977 г. надбавку в 5% получили 178 чел., в 10% — 116 моряков, и только один моряк смог получить 20-процентную надбавку к заработной плате.

Итак, в 1970-е — середине 80-х годов продолжала развиваться сложившаяся ранее система подготовки и переподготовки кадров морского транспорта в учебных заведениях и непосредственно на производстве. Это способствовало увеличению численности квалифицированных специалистов с высшим и специальным средним образованием и сокращению количества практиков.

Однако наряду с положительными чертами процесса подготовки специалистов существовали и негативные тенденции в решении кадровой проблемы морского транспорта, что подтверждалось неукомплектованностью судов специалистами, нежеланием юношей получать морские профессии, слабой успеваемостью учащихся специальных учебных заведений.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Подсчитано автором на основании: Отчеты о работе с кадрами плавсостава ДВМП, СМП, ПМП, КМП за 1970—1985 гг.
2. Таблица составлена автором на основании: Архив Примкрайстатуправления. Отчеты о подготовке специалистов в высших и средних специальных учебных заведениях за период 1970—1985 гг. Л. 1—55.
3. Тек. архив СМП. Справка о работе с молодыми специалистами пароходства за период 1976—1981 гг.
4. Архив ДВМП. Ф. 46. Оп. 84. Д. 110.
5. Тек. архив СМП. Справка о работе с молодыми специалистами пароходства за 1985 г.
6. Архив ДВМП. Ф. 46. Оп. 82. Д. 840.
7. Тек. архив СМП. Отчет отдела кадров плавсостава пароходства за 1975 г.

**SUMMARY.** “Personnel Policy in the Naval Transport” is the title of the article by Candidate of Historical Sciences Liudmila Alekseeva. The article deals with the basic forms of training and raising the level of professional skill of specialists in the Far East in 1970—1985.