

порівнювати роздуми стосовно питань людської особистості, проведені вченими [6]. У питаннях збереження довкілля потрібна не тільки чистота душевна, чистота духовна, але й рішучість та дія, відповідальність та сила духу, направлена на продовження розпочатої роботи та дослідження природи (у тому числі й людської особистості, суспільства та аналізі наслідків сучасних технологій та боротьби з результатами нашого недбальства).

Отже, філософія як і наука це особливий вид пізнавальної діяльності, яка направлена на вироблення об'єктивних та системних знань, одним з яких є й предмет екології та її досліджень.

Література:

1. Фоменко М. В. Екологическое содержание современного христианства. [текст] / М. В. Фоменко // Культурологічний вісник. науково - теоретичний щорічник Нижньої Наддніпряни. -Запоріжжя: Просвіта, 2006-Вип.17. - С.167 - 174.

2. Лосский В. Н. Боговидение [текст] / В. Н. Лосский; [пер. с фр. В. А. Решиковой], Сост. и вступ. ст. А. С.Филоненко. -М.: ООО „АСТ”,2003.- 759, [9] с.- (Philosophy).

3. Некос В. Ю. Формування неоекології - результат дії закону спадкоємного оновлення наукового знання [текст] / В. Ю.Некос// Людина і довкілля. Проблеми неоекології- 2000. -Вип. 1. - 148 с., С 5 - 9.

4. Кобылянский В. А. Философия экологии: общая теория экологии, геоэкологии, биоэкологии. Учебное пособие / В. А. Кобылянский - М.: Фаир -Пресс, 2003. – 192 с.

5. Маца К. О. Роль екологічної освіти в формуванні нового екологічного світобачення [текст] / Маца К. О. // Людина і довкілля. Проблеми неоекології- 2000. -Вип. 1. - 148 с., С 10 - 15.

6. Манжура В. И Homo Fortunatos: между энтропосом и антропосом [текст]/ В. И. Манжура // Культурологічний вісник. науково - теоретичний щорічник Нижньої Наддніпряни. -Запоріжжя: Просвіта, 2006-Вип.17. - 196 с. -С.117- 121.

УДК 944 (977.8)

О. М. Малярчук
кандидат історичних наук,
доцент кафедри
соціальних комунікацій та права

РЕТРОСПЕКТИВНИЙ ПОРТРЕТ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНОГО ПРАЦІВНИКА ПЕРІОДУ «РОЗВИНУТОГО СОЦІАЛІСТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА»

Система управління науково-технічним прогресом у СРСР базувалася на створенні відповідних організаційних структур з координації науково-дослідних робіт. Ця система була досить складною і в бюрократичному відношенні – багаторівневою. На рівні найвищих органів влади та управління

в республіці все здійснювалося по вертикалі: відповідні комісії у Верховній Раді УРСР, головне планово-економічне управління і Рада сприяння НТП при обкомі партії, міські (районні) Ради народних депутатів, підприємства. На рівні наукових структур – Академія наук УРСР – наукові центри і науково-координаційні Ради в областях – координатори науково-технічних програм із числа провідних науково-дослідних інститутів – підприємства. Управління НТП в області, як і в цілому в країні, здійснювалося й через відповідні галузеві структури: галузеві міністерства і відомства, галузеві науково-дослідні інститути, підприємства. Складовою системи координованого державою процесу виступали і відповідні спілки наукових й інженерно-технічних товариств в областях – галузеві й територіально-наукові – підприємства.

Важливим складником державних реформувань був науковий потенціал і його інфраструктура. Науково-технічний потенціал охоплював кадри, матеріально-технічну базу, інформаційну систему та організаційно-управлінську частину. Мережа науково-дослідних, конструкторських, проектних інститутів, дослідних підрозділів вищих навчальних закладів мала впровадити в практику наукові знання, реалізувати науково-технічні плани влади.

Проектно-кошторисну документацію у масштабах однієї Івано-Франківської області розробляли різним міністерствам і відомствам, а також на будівництво сільськогосподарських об'єктів, житлових будівель в селах і шляхів різного призначення філіали інститутів: «Діпромист», «Укрремдорпроект», «Укрколгоспроект», «Укркомунремдорпроект», «Укрземпроект», філіали республіканського проектно-технологічного виробничого об'єднання «Укрсільгосптехсистема», проектно-конструкторського технологічного інституту, об'єднання інституту «Укржитлоремпроект», відділи комплексного проектування інституту «Укрсільгосптехпроект», проектно-кошторисна група об'єднання «Івано-Франківськгаз», комплексний відділ проектного інституту «Укрмедремпроект», відділ проектного інституту «Укркооппроект», проектно-кошторисні відділи управлінь громадського харчування і побутового обслуговування населення облвиконкому.

Поняття «інженерно-технічна інтелігенція» в СРСР виникло у 1930-х роках й набуло поширення у другій половині минулого століття. Для технічної та діловодної документації аббревіатура ІТП стала звичною, а інженерів і техніків стали поєднувати в одну соціальну нішу, привірюючи вищу й середню спеціальну освіту [1, с. 24]. Існує чимало підходів до класифікації інтелігенції, але найбільш поширеним є варіант поділу за освітнім рівнем. Виробничу інтелігенцію розподіляли на спеціалістів із вищою і середньою спеціальною освітою, практиків, а також наукових співробітників зі ступенями та вченими званнями.

Кількість практиків, які виконували управлінські функції і займалися розумовою працею, стрімко скорочувалася. Здобути вищу освіту на заочних відділеннях інститутів не становило проблеми: «освіченість», «політична грамотність», а також «необхідні зв'язки» були запорукою отримання посад.

Вищі керівні посади – директорів та їх заступників, головних інженерів і механіків – обіймали особи з партійним квитком з дозволу райкому партії при прихованому погодженні з КДБ. Відповідальність, стаж, працелюбство, професійні знання були другорядними чинниками. Не можна забувати, що влада довіряла українцям, які одружилися з росіянами. Ідеологічна машина заохочувала до національно змішаних шлюбів як до одного із складників творення «радянської спільноти».

Підбір спеціалістів на керівні посади всіх рівнів здійснювався під пильним контролем райкому (обкому) партії і служби КДБ. Якщо польська влада довіряла «русинам» ополяченим і римо-католикам, окупаційна німецька – оімеченим і фольксдойчерам, то радянська – членам КПРС. Через те під час зарахування при поступанні на роботу переваги мали прибулі й осілі з інших регіонів УРСР і СРСР, насамперед фронтовики, учасники бойових дій і партійні. У відділах кадрів і на керівних посадах могли працювати тільки ті особи (навіть без необхідної освіти), яким довіряло КДБ. Надання переваги ідейно-політичній підготовці над фаховою при підборі кандидатури на посаду підтверджують анкети, складені на чальниками відділів кадрів. Однотипні анкети партійний комітет підприємства складав партійно-виробничу характеристику, яка після погодження з райкомом компартії надсилалася для прийняття остаточного рішення.

Вимога бути членом КПРС поширювалася навіть на керівників цехів, служб, відділів управління тощо. Воно в більшості випадків не призводило до зниження фахового рівня керування виробництвом, а була тільки перешкодою для просування службовою драбиною тим, хто, будучи принциповим у своїх моральних та ідеологічних переконаннях, не піддавався спокусі кар'єризму. Вступ до лав КПРС для багатьох не був результатом сприйняття комуністичної ідеології і моралі, а виходив із бажання поліпшувати свій добробут, адже члени партії мали в усьому перевагу.

За класифікацією А. Соколова радянська інтелігенція поділялася на три субкультури: етико-інгільстичну (партійна номенклатура); етико-просвітницьку та етико-політичну, що була в опозиції до режиму [2, с. 58]. Серед інженерно-технічних працівників західного регіону рівень партійності був невисоким, особливо це стосувалося вихідців із місцевого населення. Багато відомих представників виробничої інтелігенції зробили кар'єру в партійному та державному апараті.

До етико-просвітницької інтелігенції традиційно відносили вчителів, науковців, митців. Однак до цієї групи частково можна віднести й інженерно-технічну інтелігенцію регіону. Офіційне запровадження науково-технічних товариств (НТТ) сприяло масовому залученню до них інженерно-технічних працівників. Так, у звітах Івано-Франківського обкому партії вказується, що у 1973 р. було проведено 13 галузевих семінарів з керівниками НТТ і громадськими об'єднаннями трудящих. Упродовж 1973–1975 рр. проведені різноманітні конференції, наради з питань впровадження нової техніки і передової технології на підприємствах. У 1974 р. проведено звітно-виборні збори в 600 організаціях НТТ області, на яких обговорювалися різноманітні

питання їх діяльності. Більшість інженерно-технічних працівників працювали «по особистих творчих планах». Станом на 1 січня 1984 р. нараховувалося 61,9 тис. членів, об'єднаних у 15 обласних галузевих правлінь НТТ [3, арк. 63].

Етико-політична група охоплювала й інженерно-технічну інтелігенцію. Поряд із значною частиною байдужих до політики, пасивний опір владі виявлявся в приватних розмовах, окремих висловлюваннях проти партійного диктату, поширенні політичних анекдотів, підтримці забороненої Греко-католицької церкви та учасників національно-визвольних змагань, які поверталися із заслань. Вони таємно чи відкрито дотримувалися народних звичаїв і релігійних обрядів, виховували дітей згідно зі своїми переконаннями, ігнорували нову радянську обрядовість. Майже в кожній родині були як учасники та прихильники підпілля ОУН і УПА, так й інженерно-технічні працівники або висококваліфіковані робітники. Це наклало певний відбиток на світоглядні позиції й сформувало відповідну систему поглядів, норм моралі, життєву філософію, відмінну від інших регіонів республіки. Діяла система «двійних стандартів» – одна для родини і близького оточення, інша – для «влади й посади».

Випускники інститутів, влаштовані на різні посади, не завжди з легкістю входили у виробниче життя з його традиціями, наповненими застереженнями і обмеженнями. Одні сприймали його з легкістю, не переймаючись проблемами, інші прагнули досягнути успіхів у науковій чи громадській роботі, ще інші відчували потребу у підвищенні свого фахового рівня у рутинній буденній роботі. Створення різноманітних науково-дослідних установ сприяло самореалізації творчих особистостей. Так, створення в нафтогазовидобувному управлінні науково-дослідної лабораторії (НДЛ), яка згодом започаткувала в Івано-Франківську Центральну науково-дослідну лабораторію об'єднання «Укрнафта», згуртувало осіб, зацікавлених у вивченні закономірностей динаміки параметрів розроблення покладів, які не були універсальними для нафтових родовищ, а властиві тільки Прикарпаттю. Активність у науково-дослідній діяльності сприяла кар'єрному росту [4, с. 170].

Враховуючи нові науково-технічні завдання, які необхідно було вирішувати в нафтогазовидобувальній сфері Прикарпаття, Сибіру, Закавказзя, Прикаспію, Тянь-Шань-Памірських областей на базі філіалу Львівського політехнічного інституту (відповідно до постанови РМ СРСР № 919 від 2 грудня 1966 р.) в Івано-Франківську створено Інститут нафти і газу, який єдиний в Україні готував спеціалістів для Міністерства нафтової і газової промисловості СРСР, Міністерства геології СРСР. На п'яти факультетах інституту 1971 р. навчалось близько 7 тис. студентів; щорічно проходило перепідготовку 600 інженерно-технічних працівників [5, арк. 140].

Науково-дослідні роботи в західних областях УРСР з пошуку й розвідування нафтогазових родовищ, а також видобування нафти, газу і газового конденсату здійснювали: Інститут геології і геохімії горючих копалин АН УРСР. Державний науково-дослідний і проєктний інститут нафтової промисловості Міннафтопрому, Український науково-дослідний

інститут природних газів «Укргазпрому». Найбільший науковий потенціал зосередився в Івано-Франківському інституті нафти і газу. У 1980 р. із 422 осіб професорсько-викладацького складу – 180 мали наукові ступені кандидатів наук, вчені звання доцентів, а 11 – докторів наук і професорів. У науково-дослідному секторі працювало 500 штатних працівників. За 4 роки десятої п'ятирічки інститут виконав науково-дослідні роботи на суму 8,6 млн крб, для підприємств нафтової і газової промисловості – 5 млн крб. Інститут нафти і газу готував спеціалістів з 14 спеціальностей нафтогазового профілю. За 15 років інститут підготував на стаціонарній формі навчання 9519 інженерів. Крім цього, здійснював постійне підвищення кваліфікації інженерно-технічних працівників [5, арк. 6].

У радянські часи утворився тип «прихованого існування». Для кращих представників радянської творчої інтелігенції захисною реакцією слугувала так звана «внутрішня» еміграція, що супроводжувалася «виходом» інтелігенції у двірники, кочегари, «безробітні», але продовженням своєї творчої справи. Дослідниця історичного портрету донецького інженера М. Сергєєва аргументує, що «для інженерно-технічної інтелігенції цей вихід виявився в пориванні в інші, зовсім не потрібні види діяльності. Замість того, щоб мати конкретну мету в житті, займатися вдосконаленням власних фахових якостей, сподіваючись на кар'єрне зростання й гідне життя, інженерно-технічна інтелігенція займалася «пошуком себе»: художньою та громадською діяльністю, пилячила, з острахом обговорювала та критикувала владу» [6, с. 118].

Однією з характерних рис радянського працівника була звичка робити все за принципом: «Вони роблять вигляд, що нам платять, а ми – що працюємо». Головним критерієм виступало вчасно зробити справу, а не сумлінно і якісно виконати. Службовій кар'єрі, як правило, допомагало членство у КПРС, «кумівство», родинно-патронні виробничі зв'язки, а також підлабунство, позірний патріотизм та інтернаціоналізм. Інженерно-технічні працівники часто перебували в тривозі через можливу чергову реорганізацію управління чи відділу з ліквідацією їхніх посад. Відповідні міністерства в пошуках шляхів удосконалення управління галузями часто, реорганізуючи свою структуру, скорочували чисельність управлінських кадрів. Ці періодичні реформи породили у нафтовиків глузливе запитання: «Що на літеру «р» починається і ніколи не закінчується?» – «Реорганізація». Однак ці реформи не закінчувалися звільненням з роботи. Працівників переводили з однієї посади на іншу, в інший відділ, цех, або створювали нові служби.

Найбільш гострою проблемою була нестача кваліфікованих кадрів і спеціалістів. Показовими у цьому відношенні були обласні управління автомобільного транспорту регіону, в яких мали потребу всі галузі економіки. У партійних директивах неодноразово наголошувалося, що відповідні інстанції «не дбали про поліпшення якісного складу інженерно-технічних працівників. Недостатньо приділялася увага підвищенню кваліфікації та економічної підготовки кадрів. Із 495 посад, або 49,4 % від

усієї чисельності інженерно-технічних працівників управління, практики займали більшість і ніде на той час не підвищували фахового рівня.

На початку 1970-х років у народному господарстві Івано-Франківської області працювало 60195 спеціалістів, в тому числі з вищою освітою – 22773 особи, або 37,8 %, з середньою спеціальною – 37422, або 62,2 %. У зв'язку з нестачею фахівців з вищою і середньою спеціальною освітою, на інженерно-технічні посади часто призначалися особи без технічної освіти, але які мали досвід практичної роботи («практики»), а також ті, котрі обіймали відповідальні посади у партійно-радянському апараті. Вважалося, що посади середньої і нижчої керівної ланки на виробництві можуть обіймати особи без спеціальної освіти. Головним критерієм було вміння працювати з людьми й «політична грамотність». Це дало можливість дещо покращити якісний і кількісний склад фахівців.

Компартія надавала партійній роботі на виробництві великого значення, оскільки вважала, що успіх визначається ідейно-виховною роботою в колективі. З окремих цехових партійних ланок на початковій стадії становлення організації виростили у численний загін комуністів з партійним комітетом, очолюваним секретарем. Секретар парткому, не займаючи виробничої посади, був в управлінні високооплачуваним працівником. Його заробітна плата становила не менше 80 % окладу начальника управління, а за наявності диплома інженера він ставав першим претендентом на посаду головного інженера або начальника управління. Перспектива стимулювала секретарів парткомів до кар'єрного росту.

Прийом до комуністичної партії був керованим. Пропозицію вступити до лав КПРС отримували ті, у кого була «чиста» біографія, тобто їхні родичі не викликали підозри в неприязні до радянської влади. Партія регулювала свою соціальну структуру, дотримуючись певного співвідношення робітників, колгоспного селянства і тих, кого відносили до інтелігенції. Партійна організація не випускала з поля зору «бойовий резерв» і «помічника» – комсомол. Як і партійну організацію, комсомольську очолював звільнений від виробничих питань секретар, посадовий оклад якого був відносно високий.

У виховній роботі частка обов'язків покладалася на так звані жіночі ради (жінради, «женсовет») – громадський орган захисту прав жінок на виробництві. Голову обирали працівниці за погодженням парткому і керівництва. Поєднання службових обов'язків з обов'язками голови жіночої ради часто випадало працівницям відділу кадрів. Обрана головою жіночої ради, така працівниця умовно ставала «першою леді» підприємства.

Особливе місце в житті працівників відігравала профспілкова організація, членом якої був зобов'язаний бути кожен. «Школою комунізму» вважала комуністична ідеологія профспілку. Профспілковим життям керував профспілковий комітет (профком) на чолі з головою. Його кандидатуру, рекомендовану керівництвом і партійною організацією, обирали делегати профспілкової конференції. Всі органи управління між собою тісно співпрацювали і були залежними у своїх діях. Долю голови профкому після переобрання визначало керівництво і партком. Профспілкова конференція

приймала формально колективний договір, у якому конкретизувалися зобов'язання працівників перед адміністрацією і навпаки. Зобов'язання не виходили за межі трудового законодавства, а також враховували нормативні документи відповідних міністерств, які регламентували оплату праці, умови праці і відпочинку тощо.

Профспілка формально втручалася у виробничі проблеми через так звані постійно діючі виробничі наради, згодом – ради трудового колективу. Усі ці заходи мали сприяти залученню всього колективу до вирішення громадських, технологічних, управлінських проблем підприємств. Як зауважує член-кореспондент Української Нафтогазової академії, колишній працівник НГВУ «Долинанaftогаз» Р. Мисьович: «Однак пропозиції і рекомендації цих громадських «управлінських» ланок не мали і не могли мати ні новизни, ні творчих ознак. Вони, в кращому випадку, підтверджували потребу здійснення заходів, розроблених і рекомендованих управлінськими виробничими службами... Наступним кроком демонстрації залучення працівників до пошуку виробничих резервів у нафтовидобувній промисловості полягали в утворенні ради трудового колективу, яка структурно була дещо досконалішою від попередньої, однак за методами роботи від неї не відрізнялася. Щоправда, голова ради трудового колективу отримав формальні повноваження підписувати виробничу характеристику особи, яку партком пропонував на посаду керівника управління» [4, с. 183–184].

За оцінками партійних ідеологів, найактуальніше завдання профспілок полягало в організації всеохоплюючого соціалістичного змагання, різних форм патріотичних починань. Всі ці заходи мали демонструвати беззастережну підтримку громадянами рішень з'їздів КПРС і пленумів та забезпечувати виховання почуття радянського патріотизму. Керівництво і партійні організації постійно ініціювали впровадження нових удосконалених форм змагань. З цієї метою була створена в НГВУ лабораторія наукової організації праці. Спеціально розроблений стандарт підприємства визначав критерії і методи оцінки творчого внеску інженерно-технічних працівників і службовців в розвиток підприємства. Розроблений стандарт підприємства під назвою «Творческий паспорт специалиста» був запроваджений у виробниче життя колективу НГВУ «Долинанaftогаз» у 1977 р.

З прийняттям паспорта спеціаліста робота інженерно-технічних працівників при визначенні переможця соцзмагання оцінювалася за сумою пунктів, набраних з визначених паспортом восьми критеріїв: зростання кваліфікації і підвищення ідейно-політичного рівня, пропаганда ідей марксизму-ленінізму, науково-технічних і економічних знань і т. д. Необхідно відзначити, що впровадження творчого паспорта спеціаліста все ж спонукало багатьох працівників до економічних і технологічних досліджень, окремі з яких згодом використали зібраний матеріал для написання дисертацій [4, с. 187].

За розпорядженнями обкомів, райкомів партії щороку до сільськогосподарських робіт на колгоспних полях залучалися інженерно-технічні працівники, службовці, робітники, студенти, школярі. Вони брали

льон, косили траву, просапували городину, скиртували солому, вирубували капусту, збирали картоплю, викопували буряки. Часто люди не були пристосовані до виконання сільськогосподарських робіт. Окрім цього, шефів активно залучали до будівництва тваринницьких ферм, виробничих приміщень.

Отже, у західному регіоні Української РСР створено науково-технічний потенціал, який вирішував актуальні питання розвитку економіки. Наукові установи займалися переважно впровадженням промислово-технічних розробок із вдосконалення виробничих потужностей індустріальних об'єктів без достатнього прогнозування впливу кінцевих результатів їхньої діяльності на навколишнє середовище. У 60 – 80-ті роки ХХ ст. науковці, інженери, службовці, робітники зробили істотний внесок у науково-технічний прогрес. Потужний науковий потенціал зосередився у політехнічних інститутах, науково-дослідних і проектно-конструкторських установах. Провідне місце заслужено посів вищий технічний навчальний заклад – Івано-Франківський інститут нафти і газу, де проводилися ґрунтовні наукові дослідження та навчання майбутніх спеціалістів. При цьому щорічно зростала частка наукових досліджень, що виконувалися на підставі угод з промисловими підприємствами й різноманітними організаціями. Інститут нафти і газу перетворився у центр технічної науки як регіону, так і України. Розгортання господарського комплексу західних областей потребувало подальшої технічної модернізації, розробки і впровадження нових технологій у виробництво, наукової організації праці та управління.

Література:

1. Кузьменко М. М. Радянська та зарубіжна історіографія соціальних джерел формування «соціалістичної інтелігенції» / М. М. Кузьменко // Історичні та політологічні дослідження. – 2005. – № 2 (24). – С. 29–42.
2. Соколов А. В. Формула інтелігентности / А. В. Соколов // Вопросы философии. – 2005. – № 5. – С. 57–67.
3. Держархів Івано-Франківської області. Ф. П – 1, оп. 1, спр. 5002.
4. Мисьович Р. Становлення нафтогазовидобувного управління «Долина нафтогаз» / Р. Мисьович // 3 історії Долини : зб. історико-краєзнавчих статей. – Долина, 2012. – Вип. V. – С. 168–223.
5. Держархів Івано-Франківської області. Ф. П – 1, оп. 1, спр. 3611.
6. Сергеева М. Історичний портрет донецького інженера (1965–1980-ті рр.) / М. Сергеева // Схід. – № 3 (117). – С. 115–119.