

Волосов Евгений Николаевич

МАТЕРИАЛЬНЫЕ ПРЕФЕРЕНЦИИ ТЕХНОКРАТИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ АНГАРО-ЕНИСЕЙСКОГО РЕГИОНА В 1960-1980-Е ГОДЫ

В статье рассматриваются типы материальных предпочтений региональной технократической элиты в 1960-1980-е годы. Подробно анализируются механизмы формирования фонда оплаты труда хозяйственных руководителей. Особое внимание уделяется таким компонентам материальных предпочтений как заработная плата, персональные надбавки и материальные поощрения (премии). Приводятся сравнительные данные об уровне заработной платы хозяйственных руководителей, отдельных высокопоставленных партийных работников. Выявляются причины общих и специфических принципов при формировании фонда оплаты труда региональной технократической элиты.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2011/8-4/8.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2011. № 8 (14): в 4-х ч. Ч. VI. С. 32-38. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2011/8-4/

© Издательство "Грамота"

Информацию о том, как опубликовать статью в журнале, можно получить на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

Рост туристского движения на Кавказе привел к созданию в Тифлисе в 1912 г. *Главного комитета поощрения туризма на Кавказе*. Перед ним были поставлены задачи изыскивать «средства для облегчения условий жизни и передвижения туристов в крае, а также распространение сведений о путешествиях по Кавказу» [1, с. 5].

Председателем комитета был назначен помощник наместника Кавказа по гражданской части.

Комитет должен был наладить связи со всеми обществами, преследующими на Кавказе туристские цели, и стать официальным координирующим центром по развитию туристских путешествий в этом обширном горном районе.

В качестве задач первоочередной важности было намечено улучшение передвижения по Военно-Грузинской и Военно-Осетинской дорогам, увеличение числа поездов на Закавказских железных дорогах, издание подробного и вместе с тем дешевого путеводителя по Кавказу и др. Но приближалась Первая мировая война, и осуществить эти планы у комитета не было возможности [Там же, с. 51].

Подводя итог всему сказанному, можно сделать вывод, что, благодаря природно-климатическим условиям, богатейшей истории Северного Кавказа, создавались все предпосылки зарождению отечественного туризма, появлялись первые туристические организации, способствующие развитию горного, познавательного, лечебно-оздоровительного туризма. Туристические возможности Северного Кавказа были велики. Здесь были все условия для развития туризма на самом высоком уровне.

Список литературы

1. Долженко Г. П. История туризма в Российской империи, Советском Союзе и Российской Федерации. М., 2010. 297 с.
2. Маркелов Н. В. Кавказское горное общество: избранная публицистика за 1904-1916 гг. Пятигорск: СНЕГ, 2009. 288 с.
3. Никитин В. Кавказ – родина туризма // Кавказская здравница. 1978. 26 января.
4. Осипьянц В. Кавказское горное общество // Кавказская здравница. 1969. 27 апреля.
5. Усыскин Г. С. Очерки истории российского туризма. СПб., 2007. 233 с.

TOURISM ORIGIN WITHIN CAUCASUS IN PRE-REVOLUTIONARY PERIOD

Sofiya Nikolaevna Vladimirova

North Caucasian Academy of State Service (Branch) in Pyatigorsk

Sofiya-Nikolaevna@yandex.ru

The author considers the history of tourism origin and development within Caucasus. Originating tourism was in the form of educational walks. In the XIXth century the first travel agencies appeared in Caucasus, and the most well-known of them such as the Caucasus Mountain Society, the Crimean-Caucasian Club, played significant role in native tourism history, created the foundations of sightseeing practice and techniques.

Key words and phrases: tourism; travel organizations; sightseeing activity; guidebooks.

УДК 94(57).084.9

В статье рассматриваются типы материальных предпочтений региональной технократической элиты в 1960-1980-е годы. Подробно анализируются механизмы формирования фонда оплаты труда хозяйственных руководителей. Особое внимание уделяется таким компонентам материальных предпочтений как заработная плата, персональные надбавки и материальные поощрения (премии). Приводятся сравнительные данные об уровне заработной платы хозяйственных руководителей, отдельных высокопоставленных партийных работников. Выявляются причины общих и специфических принципов при формировании фонда оплаты труда региональной технократической элиты.

Ключевые слова и фразы: региональная технократическая элита; заработная плата; премии; надбавки; государственный план; Ангаро-Енисейский регион.

Евгений Николаевич Волосов, к.и.н., доцент

Кафедра гуманитарных и естественных наук

Восточно-Сибирская государственная академия образования (филиал) в г. Усть-Илимске

volosov@rambler.ru

МАТЕРИАЛЬНЫЕ ПРЕФЕРЕНЦИИ ТЕХНОКРАТИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ АНГАРО-ЕНИСЕЙСКОГО РЕГИОНА В 1960-1980-Е ГОДЫ[©]

Технократическая элита – один из отрядов политической элиты Советского Союза, игравший видную роль в формировании экономической политики КПСС. Из технократии рекрутировалась значительная часть кадров профессиональной партийной бюрократии. Под «технократической элитой» обычно понимают социальный слой носителей научно-технического знания, выполняющих функции управления [15, с. 46].

Целью данной статьи является обзор и типологизация материальных предпочтений региональной технократической элиты в 1960-1980-е годы.

Важным элементом социального статуса даже в нерыночном обществе являлась заработная плата. В условиях советского квазирынка, наличия значительного сегмента предпочтений и реальных доходов, мало зависящих от размера заработной платы, она тем не менее играла весьма важную роль как фиксатор определенного социального положения, инструмент удовлетворения потребностей в дорогостоящих предметах обихода, бытовой технике, автомобилях и т.д.

По мнению советских ученых, заработная плата при социализме «есть социально справедливая цена рабочей силы, складывающаяся в условиях социальной защищенности трудовых прав и свобод трудящихся и выполнения ими трудовых обязанностей» [17, с. 147].

В идеале размер заработной платы зависел от квалификации работника, эффективности и качества его труда, а также создания условий со стороны работодателя для повышения квалификации, роста мастерства, результативности и качества работы. Заработная плата дополнялась также различными доплатами, стимулирующими надбавками и премиями. Вместе они составляли систему или фонд оплаты труда.

На деле система заработной платы в советском обществе была сильно деформирована и далеко не всегда являлась адекватной материальной оценкой труда конкретного работника [11, с. 150]. Доминирующей тенденцией в ее формировании являлась уравниловка. Попытки середины 1930-х гг. и второй половины 1960-х – 70-х гг. поставить величину заработной платы работников в зависимость от результатов их деятельности к успеху не привели. Во всех производящих секторах экономики, непромышленной сфере, системе государственного управления заработная плата стремилась к положенному «среднему уровню».

Это не означало, впрочем, что заработная плата повсюду была одинакова. Дифференциация имела место как внутри профессиональных групп, так и между ними. В описываемое нами время существовало большое количество объективных факторов, от которых зависел размер фонда заработной платы и фонда оплаты труда: отраслевая принадлежность, профессиональная группа, трудовой стаж, нормативная квалификация, общий и профессиональный образовательный ценз, численность работающих на конкретном предприятии или организации, поясной (районный) коэффициент, занимаемая должность. На размер заработной платы могли влиять субъективные факторы: инициативность, ответственность, дисциплинированность, общественная активность, толерантность либо высокий уровень конформизма (умение ладить с начальством и с коллективом).

Анализ ситуации с размерами заработной платы на промышленных предприятиях и в организациях региона показывает, что значительная дифференциация в размерах заработной платы имела место по вертикали или иерархии административно-управленческого аппарата и у инженерно-технических работников. Представители аналогичных профессий или управленцы, инженерно-технические работники, занимающие схожие должности на предприятиях и в учреждениях различных отраслей и ведомств, получали близкую по размерам базовую заработную плату. Сказанное не относится к фонду оплаты труда, который отличался весьма существенно из-за объема выплачиваемых премий и доплат за районные и поясные коэффициенты.

Жители Норильского промышленного района, например, получали за аналогичную работу на 40-50% большую заработную плату, чем их коллеги из городов центрального и южного Красноярья. Примерно такая же ситуация складывалась с размерами заработной платы у жителей севера и юга Иркутской области [13, с. 634].

Какое же место в системе зарплатных координат занимали представители региональной технократической элиты? За что им назначались высокие оклады, устанавливались надбавки, выплачивались премии?

Период 1960-80-х гг. среди определенной части исследователей и журналистов принято характеризовать как время так называемого «застоя». Следует принять мнение А. В. Шубина, что «суть понятия «застой» не в прекращении развития. Это было общество со стабильной структурой». По мнению ученого, указанное время можно назвать «периодом равновесия, или стабильности. Производство росло, благосостояние повышалось, но общество оставалось таким же, как и десять лет назад» [21, с. 92].

Несмотря на лукавство советской статистики, доказательно подтвержденное советскими экономистами времен перестройки [19, с. 181-201], существовали объективные показатели ввода жилья, роста производства автомобилей, мотоциклов, холодильников, телевизоров, радиоприемников. Они действительно говорили о росте производства товаров народного потребления, их востребованности населением страны, что, в свою очередь, являлось следствием растущих доходов граждан страны [12, с. 597-598].

В 1960-е гг. правительство продолжало мероприятия по сокращению дифференциации в размерах денежной заработной платы трудящихся [14, с. 61]. В 1980 г. по данным Госстата СССР заработная плата рабочих и служащих в промышленности составила 168,9 руб. [16]. Восточная Сибирь входила в зону, где существовало районное регулирование заработной платы. Оно носило дифференцированный характер. Добавка к заработной плате в виде районного коэффициента имела широкие рамки от 20% до 100% и более.

Однако верхние пределы районного коэффициента имели свои ограничения. В качестве примера приведем выписку из штатного расписания ИТР и служащих комбината «Красноярскуголь» за 1970 г. (Табл. 1) [9, д. 361, л. 17].

Из данной таблицы мы видим, что районный коэффициент составлял 20% от должностного оклада, но не мог превышать шестидесяти рублей. С повышением широтности увеличивался и районный (северный) коэффициент. В Братске в 1960-е гг. он составлял 40% от должностного оклада, в Усть-Илимске – 50%, в Норильске – до 80% [1, д. 300, л. 1090].

Таблица 1.

Выписка из штатного расписания ПО «Красноярскуголь»

Должность	Должностной оклад, руб.	Персональная надбавка, руб.	Районный коэффициент, руб.	Итого, руб.
Начальник комбината	450	–	60	510
Главный инженер	400	–	60	460
Заместитель по производству	300	50	60	410
Заместитель по капитальному строительству	270	80	54	404

Необходимость районного коэффициента для северных и восточных территорий объяснялась не только и не столько потребностями в трудовых кадрах, сколько климатическими условиями Сибири. В научной литературе отмечается, что суровые климатические условия Сибири обуславливают дополнительную по сравнению с районами умеренного и теплого климата потребность в одежде и обуви, высококалорийных продуктах питания, затратах на отопление и т.д. По расчетам ученых, понижение среднегодовой температуры воздуха на один градус влечет за собой увеличение розничного товарооборота в среднем за год на 16-17 руб. Этот фактор учитывался правительством. Не случайно, в 1960-70-е гг. рост заработной платы в Сибири шел опережающими темпами в сравнении с общесоюзным. В 1980 г. по уровню среднемесячной заработной платы Западная Сибирь занимала третье, а Восточная Сибирь второе место среди экономических районов страны [20, с. 75-76].

Документальной основой для начисления заработной платы любому сотруднику предприятия, учреждения, организации являлось штатное расписание. В нем прописывались базовые суммы того минимума, который получал работник. Не являлся исключением и любой руководитель. В штатных расписаниях 1960-80-х гг. обычно присутствовали четыре колонки: занимаемая должность, должностной оклад, персональная надбавка, районный коэффициент и итоговая сумма. Причем персональная надбавка вовсе не рассматривалась как обязательное приложение к основному окладу. Хозяйственный руководитель получал ее за особые заслуги, после значительного пребывания на своей должности либо вследствие важности порученного дела для решения стратегических задач.

В качестве примера рассмотрим штатное расписание административно-управленческого персонала Главного управления по строительству в Красноярском экономическом районе – «Главкраснояркстрой» за 1975 г. (Табл. 2) и 1980 г. (Табл. 3) [8, д. 847, л. 20].

Таблица 2.

Штатное расписание на 1975 г.

Должность	Кол-во	Должностной оклад, руб.	Персональная надбавка, руб.	Районный коэффициент	Итого, руб.
Начальник	1	450	-	60	510
Первый заместитель	1	400	-	60	460
Заместители	4	360	-	60	420

Таблица 3.

Штатное расписание на 1980 г.

Должность	Кол-во	Должностной оклад, руб.	Персональная надбавка, руб.	Районный коэффициент	Итого, руб.
Начальник	1	450	50	60	560
Первый заместитель	1	400	–	60	460
Заместители	3	360	–	60	420
Заместитель	1	360	65	60	485

Пост начальника Главкраснояркстроя с 1968 г. занимал В. П. Абовский, руководитель, пользовавшийся колоссальным авторитетом не только в крае, но и в столичных органах власти. Однако даже проведя семь лет на столь значимом посту, имея действительно большие заслуги перед строительным комплексом страны, начальник Главкраснояркстроя не получал персональной надбавки. Только в штатном расписании главка за 1980 г. мы видим, что В. П. Абовскому министерство строительства предприятий тяжелой индустрии (Минтяжстрой СССР) установило персональную надбавку в размере 50 руб. [Там же, д. 1337, л. 13].

Несмотря на бурный рост энергосистем Иркутскэнерго и Красноярскэнерго, их управляющие П. Г. Некряченко и М. П. Сморгунов ни в 1960-е, ни в 1970-е гг. персональной надбавки к окладу не получали. А заработная плата складывалась из должностного оклада в 350 руб. и районного коэффициента – 60 руб. [7, д. 83, л. 15]. Только во второй половине 1980-х гг. должностной оклад был увеличен сразу на 100 руб., за счет чего вырос и общий уровень заработной платы. Однако персональную надбавку им министерство так и не установило [Там же, д. 730, л. 81].

Таблица 4.

Заработная плата партийных и хозяйственных руководителей Ангаро-Енисейского региона, центральных министерств и ведомств согласно штатному расписанию в конце 1960-х – начале 70-х гг. (включает должностной оклад, персональные надбавки, поясные и районные коэффициенты) [20, д. 896, л. 4]

Должность	Организация, предприятие	Сумма ежемесячной заработной платы, руб.
Первый секретарь	Красноярский крайком КПСС	600
Первый секретарь	Иркутский обком КПСС	560
Первый заместитель Министра	Министерство цветной металлургии СССР	600
Начальник	Главное управление алюминиевой промышленности (Главалюминий) Министерства цветной металлургии СССР	450
Начальник	Районное энергетическое управление «Красноярскэнерго»	410
Начальник	Районное энергетическое управление «Иркутскэнерго»	410
Начальник	Главное управление по строительству в Красноярском экономическом районе (Главкрасноярскстрой)	560
Начальник	Главное управление по строительству в Восточно-Сибирском экономическом районе (Главвостоксибстрой)	510
Начальник	Специальное управление «Братскгэстрой»	620
Начальник	Комбинат «Красноярскуголь»	510
Директор	Иркутский завод тяжелого машиностроения	410
Директор	Братская ГЭС	420
Директор	Красноярская ГЭС	390
Директор	Каскад Таймырских ГЭС	780
Директор	Братский алюминиевый завод	590
Директор	Норильский горно-металлургический комбинат	1400
Первый секретарь	Норильский горком КПСС	728

При том что хозяйственные руководители имели довольно высокий уровень заработной платы, он не выглядел запредельным в сравнении с аналогичными выплатами по той или иной отрасли в целом. Например, по «Главкрасноярскстрою» среднемесячный размер заработной платы составлял 175 рублей. А заработная плата руководителя этой организации В. П. Абовского составляла 560 рублей, что превышало средний показатель по главку всего в 3,2 раза.

Помимо заработной платы существовала еще одна важная составляющая фонда оплаты труда – премиальные выплаты. Они и наращивали фонд до пределов, значительно выделявших технократическую элиту из ряда других получателей заработной платы. Выявление реальной заработной платы хозяйственных руководителей представляет немалую сложность. В архивных документах далеко не всегда можно встретить ведомости на выдачу заработной платы. Приказы на поощрение управленческого персонала, подписываемые руководителем, не содержат данных по размерам премии, назначаемой самому руководителю, поскольку приказ о его поощрении издавала вышестоящая организация: министерство или главк. Идеальным документом, позволяющим с точностью до копейки установить размер суммарной заработной платы, является партийный билет, куда заносилась данные об ежемесячных выплатах и соответствующих отчислениях в бюджет КПСС. Однако партийные билеты в архив не сдаются, а учетные карточки членов КПСС, хранящиеся в архивах (в них также заносились сведения о партийных взносах), исследователям не выдаются. Поэтому узнать об истинных размерах денежных доходов можно в основном по косвенным признакам или «добровольным признаниям» респондентов.

О величине премий и, соответственно, суммарной заработной плате руководящих работников можно судить и по далеко не редким решениям партийных органов в отношении отдельных представителей региональной технократической элиты.

Например, в июне 1965 г. бюро Красноярского крайкома КПСС рассмотрело вопрос «О серьезных недостатках в премировании руководящих, инженерно-технических работников и служащих в СНХ и Красноярском алюминиевом заводе». В решении партийного органа была осуждена практика деления премии, рассчитанной на весь коллектив, между руководящими работниками: «В 1964 году за счет премиального фонда премировано 362 человека на общую сумму 18 515 рублей. Из этих средств премировано 177 руководящих работников в сумме 15 465 рублей или 83,5 процента от общей суммы премии. Как правило, заместители председателя совнархоза т. Глушков, Зеликсон, Шмарев, Усенко систематически премируются в сумме от 400 до 450 рублей, начальники и главные инженеры управлений до 350 рублей» [6, д. 18, л. 233]. Если

учесть, что уровень базовой заработной платы у данной категории высокопоставленных работников составлял 350-400 руб., то благодаря премиям общий ежемесячный доход увеличивался в два раза.

Из этого же документа можно узнать о размерах премиальных и общем ежемесячном заработке руководителей одного из крупнейших в стране Красноярского алюминиевого завода: «Допущены серьезные недостатки и в премировании рабочих, ИТР и служащих Красноярского алюминиевого завода. Только за 4 месяца 1964 года с момента пуска в эксплуатацию 4-го корпуса коллектив КРАЗа был три раза премирован СНХ на общую сумму 18 010 рублей, из них выплачено премии рабочим 5340 рублей, ИТР и служащим – 11145 рублей. За это время была выдана премия директору КрАЗа Елизарову в сумме 900 рублей гл. инженеру Стриго – 800 рублей, гл. бухгалтеру Катаеву – 250 рублей. При среднемесячной заработной плате в 350-400 руб. ежемесячный уровень доплат доходил до 200-225 руб.» [Там же, л. 234].

В Иркутской области под критику областного комитета КПСС попали несколько высокопоставленных хозяйственных руководителей. В частности, начальник Иркутского отделения Восточно-Сибирской железной дороги П. П. Арцишевский, который «при месячном окладе 300 рублей в 1974 году получил премий на сумму 2445 рублей» [10, д. 174, л. 17]. С учетом районного коэффициента 60 руб., ежемесячная суммарная заработная плата начальника отделения составила примерно 560 руб.

В этом же документе критике подвергся главный инженер РЭУ «Иркутскэнерго» Б. Г. Рутенберг: «При месячном окладе 350 рублей в 1974 году он был премирован по четырем премиальным положениям на общую сумму 1441 руб.». Нетрудно подсчитать, что ежемесячная суммарная заработная плата у Б. Г. Рутенберга составила около 530 рублей.

Приказы по выплате премий составляли весьма заметную часть текущего делопроизводства организаций и предприятий. Например, в январе-феврале 1975 года администрацией ВЛПО «Иркутсклеспром» было издано 84 приказа, касающихся основной деятельности организации, из них к производству относилось 45 документов, премированию руководящих работников – 18 документов, поощрению ИТР и рабочих – 14 документов [3, д. 1090, л. 1, 9, 56, 145].

Все премиальные выплаты региональной технократической элите можно ранжировать по нескольким блокам:

1. высокие производственные показатели по основной деятельности;
2. умелая организация деятельности, обеспечивающей выполнение основных производственных показателей;
3. финансовое приложение к получаемым государственным наградам, по случаю юбилея, в связи с окончанием трудовой деятельности на важном руководящем посту.

Если премии в рамках первого и третьего блоков носили достаточно объективный характер, то поощрения за показатели, указанные во втором блоке, давали много простора для изобретательности их получателей и последующего разбирательства проверяющими органами.

«Грешки» руководителей в части получения не всегда законных премий заставляли их подчиненных жаловаться в вышестоящие инстанции, из которых наиболее значимой являлся Комитет партийного контроля при ЦК КПСС. Письма, находившиеся на контроле у «блюстителей партийной нравственности», разбирались предельно внимательно и, если факты подтверждались, виновные несли достаточно суровые партийные наказания. Например, в мае 1976 г. в ходе проверки коллективного письма в КПК при ЦК КПСС работники комиссии партийного контроля при Красноярском крайкоме КПСС установили, что в «период 1971-1974 года в управлении строительства “Красноярскгэсстрой” было необоснованно выплачено 13 472 рубля авторских вознаграждений за рационализаторские предложения и 2165 рублей премий – руководящему составу за содействие внедрению рационализаторских предложений» [5, д. 19, л. 93].

Вряд ли все выплаты подобного характера можно считать неправомерными. Значительная часть производств, размещенных в регионе, несла в себе разрушительный потенциал возможных техногенных катастроф. И совсем не случайно много внимания со стороны руководства уделялось мерам противопожарной безопасности, химической защиты и т.д. Поэтому логичным являлся приказ по производственному объединению «Красноярскэнерго» № 14 от 26.01.1989 г. «Об итогах смотра пожарной безопасности по системе “Красноярскэнерго”». В нем определялся победитель, которым стал коллектив Красноярской ГРЭС-2, а директор предприятия А. А. Истомин и главный инженер В. Ф. Караулов были премированы в размере 50% месячного оклада, т.е. примерно по 180 руб. [7, д. 725, л. 23]

Закономерным выглядело решение руководства «Красноярскэнерго», датируемое мартом 1989 г., о премировании за успехи в организации изобретательской и рационализаторской работы директора Саяно-Шушенской ГЭС В. И. Брызгалова и главного инженера станции В. А. Стафиевского в размере 120 руб. каждому [Там же, л. 87]. Оба руководителя уникального предприятия действительно стали признанными специалистами, крупными учеными в области гидростроения, а В. И. Брызгалов по результатам своих научных изысканий и внедрения их результатов в практику защитил последовательно диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора технических наук.

Размеры премиальных выплат по любому из трех оснований трудно поддаются объяснению и классификации. Но определить основные тенденции все же возможно. Премии максимального размера среди региональной технократической элиты получали руководители строительных организаций, причем не просто за выполнение плана, а за ввод в действие крупного объекта. Например, в 1974 г. была запущена первая

очередь Селенгинского целлюлозно-картонного комбината. По этому поводу начальник Главвостоксибстроя издал приказ о премировании работников Бурятского управления строительства, входящего в структуру главка. Данным документом начальник управления В. К. Восканянец и главный инженер управления Л. М. Людалун получили премию в размере трех окладов или 1050 рублей [4, д. 1095, л. 54]. Другой приказ о более скромной выплате, но подтверждающей общие закономерности, относится к руководителям Иркутского домостроительного комбината: начальнику А. С. Шубникову и главному инженеру Б. М. Кузьмину, которым «за выполнение плана III квартала 1973 года по вводу жилья (*курсив наш – Е. В.*)» полагалась премия в размере 350 руб., т.е. в размере оклада [Там же, л. 256].

Всего только за первое полугодие 1974 г. начальником Главвостоксибстроя было издано пять приказов о премировании хозяйственных руководителей и девять приказов по рядовым (рабочие и служащие), в том числе три приказа к 20-летию Победы по участникам войны [Там же, л. 2, 54, 139, 184]. Анализ текущего документооборота двух строительных главков, районных энергетических управлений «Иркутскэнерго» и «Красноярскэнерго», Братского и Усть-Илимского ЛПК в 1970-е гг. показал, что примерно четвертая часть приказов по основной деятельности касалась премирования руководителей центрального аппарата и структурных подразделений.

При формировании суммарного объема премии руководителям по результатам производственной деятельности учитывалось значительное количество показателей, каждый из которых влиял на итоговую цифру. Проиллюстрируем это на примере Всесоюзного лесопромышленного объединения «Иркутсклеспром». В его состав входили несколько крупных территориальных производственных объединений «Иркутсклес», «Китойлес», «Братсклес», Бельсклес» и др. 8 февраля 1979 года начальник ВПО «Иркутсклеспром» В. В. Сахаров издает приказ № 48 «О премировании руководящих работников ПО “Китойлес” за выполнение плана производства в декабре и перевыполнении плана фондообразующих показателей в IV квартале 1978 года». Из документа следует, что руководителей объединения премируют за выполнение плана лесозаготовки и вывозки на верхний склад. Кроме того, за обеспечение ритмичности по вывозке леса сумма начисленной премии увеличивается на 10%. Однако из-за невыполнения плана по комплексной выработке в IV квартале 1978 года размер премии снижался на 25%. В итоге генеральному директору ПО «Китойлес» Е. П. Кондратовичу полагалось 133 рубля премии, главному инженеру Н. Ф. Селиванову – 119 рублей [3, д. 1090, л. 133].

Аналогичный приказ с элементами наказания был издан 26 февраля 1979 года в отношении руководителей ПО «Иркутсклес». За выполнение плана производства полагалась премия. Однако за невыполнение плана поставки продукции на экспорт и плана внедрения новой техники размер премии, согласно приказу, был снижен на 30%. Итоговая цифра составила для генерального директора ПО «Иркутсклес» И. Д. Смольянова – 85 рублей, для главного инженера В. И. Семенченко – 78 рублей [Там же, л. 197].

Всего ежемесячные премиальные выплаты наиболее успешных руководителей (Е. П. Кондратович, И. Д. Смольянов) составляли 200-220 рублей или примерно половину от суммы заработной платы [Там же, л. 99, 133].

Стройная, более или менее понятная система нормирования заработной платы и других денежных преференций просуществовала до конца 1980-х гг. и начала рассыпаться с переводом организаций на полный хозрасчет, самостоятельность, аренду. Причем в первую очередь на предприятиях и в организациях, работавших «по-новому», начинали расти не производительность труда и качество продукции, а заработная плата руководителей. Архивные документы дают нам множество примеров бурного роста заработной платы региональной технократической элиты, пустившейся в самостоятельное плавание. Два из них выглядят несколько типичными, настолько и показательными.

Например, заработная плата генерального директора Иркутского завода тяжелого машиностроения Н. Н. Гуменюка с 1987 по 1990 год выросла почти в два раза с 400 до 790 рублей. Объемы производства за этот же период уменьшились на треть [2, д. 3, л. 33, 35, 43].

Еще более бурным оказался рост заработной платы начальника Главкрасноярскстроя И. А. Саенко. В 1989 году она составляла 510 руб. После преобразования главка в территориальное строительное объединение заработная плата при сокращении объемов строительно-монтажных работ примерно на четверть выросла до 1160 руб. [8, д. 2196, л. 55].

Итак, материальные преференции региональной технократической элиты в 1960-1980-е годы включали заработную плату с районными и поясными коэффициентами, персональные надбавки и премии. Такая структура фонда оплаты труда серьезно искажала внешне стройную систему оплаты труда, но не ломала основные принципы ее расчета.

Персональная надбавка не рассматривалась как обязательное приложение к основному окладу. Хозяйственный руководитель получал ее за особые заслуги, после значительного пребывания на своей должности либо вследствие важности порученного дела, для решения стратегических задач.

Фактором, значительно выделявшим технократическую элиту из ряда других получателей заработной платы, являлись премиальные выплаты. Хозяйственные руководители поощрялись за следующие заслуги: 1) высокие производственные показатели по основной деятельности; 2) умелую организацию деятельности, обеспечивающей выполнение основных производственных показателей; 3) получение государственных наград, юбилей, окончание трудовой деятельности на важном руководящем посту.

Стройная, более или менее прозрачная система нормирования заработной платы и других денежных преференций просуществовала до конца 1980-х гг. и начала рассыпаться с переводом организаций на полный хозрасчет, самостоятельность, аренду.

Список литературы

1. Братский городской архив (БГА). Ф. Р-137. Оп. 1.
2. Государственный архив Иркутской области (ГАИО). Ф. Р-1569. Оп. 4.
3. ГАИО. Ф. Р-2845. Оп. 1.
4. ГАИО. Ф. Р-2958. Оп. 1.
5. Государственный архив Красноярского края (ГАКК). Ф. П-26. Оп. 9.
6. ГАКК. Ф. П-26. Оп. 36.
7. ГАКК. Ф. Р-1379. Оп. 1.
8. ГАКК. Ф. Р-2291. Оп. 1.
9. ГАКК. Ф. Р-2303. Оп. 1.
10. Государственный архив новейшей истории Иркутской области (ГАНИИО). Ф. 127. Оп. 100.
11. Долголюк А. А. Оплата труда сибирских строителей в 1946–1970 гг. // Социально-демографическое развитие Сибири в XX столетии. Новосибирск, 2004. Вып. 2.
12. История социалистической экономики СССР. М., 1980. Т. 7. Экономика СССР на этапе развитого социализма (1960–1970-е годы). 718 с.
13. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2006. 895 с.
14. Материалы XXIII съезда КПСС. М., 1966. 157 с.
15. Николаев А. Н. Исторические аспекты становления российской технократической элиты (1917-1996 гг.): дисс. ... д.и.н. Саратов, 1996. 377 с.
16. По данным Госкомстата СССР // Экономическая газета. 1988. 5 декабря.
17. Политическая экономия: словарь / под ред. О. И. Ожерельева и др. М., 1990. 348 с.
18. Российский государственный архив экономики (РГАЭ). Ф. 386. Оп. 1.
19. Селюнин В. Лукавая цифра // Новый мир. 1987. № 2.
20. Сибирь в едином народнохозяйственном комплексе. Новосибирск, 1980. 336 с.
21. Шубин А. В. Золотая осень, или Период застоя. СССР в 1975–1985 гг. М., 2008. 352 с.

**MATERIAL PREFERENCES OF TECHNOCRATIC ELITE
WITHIN ANGARA-ENISEI REGION IN THE 1960-1980S**

Evgenii Nikolaevich Volosov, Ph. D. in History, Associate Professor
Department of Classical and Natural Sciences
Eastern-Siberian State Academy of Education (Branch) in Ust'-Ilimsk
volosov@rambler.ru

The author considers the material preferences types of regional technocratic elite in the 1960-1980s, analyzes in detail the mechanisms of business leaders' salary fund formation, pays special attention to such components of material preferences as salary, personal allowances and material incentives (bonuses), presents the comparative data on salary level of economic executives as well as some high-ranking party officials and reveals the reasons of the general and specific principles of regional technocratic elite's salary fund formation.

Key words and phrases: regional technocratic elite; salary; bonuses; allowances; state plan; Angara-Enisei region.

УДК 72.03

В статье проведен анализ особенностей архитектурных доминант береговых укреплений Финского залива и их значимости в композиции и пространстве. Раскрыты некоторые теоретические аспекты понятия «архитектурная доминанта». Предложена классификация архитектурных доминант и сформулированы основные направления, характеризующие обусловленность формирования доминантных объектов береговых укреплений.

Ключевые слова и фразы: архитектурная доминанта; ориентир; башня; вышка; маяк.

Анастасия Альбертовна Головки

Кафедра теории архитектуры и профессиональных коммуникаций
Уральская государственная архитектурно-художественная академия
aa.aim10@yandex.ru

РОЛЬ АРХИТЕКТУРНЫХ ДОМИНАНТ В ФОРМИРОВАНИИ БЕРЕГОВЫХ УКРЕПЛЕНИЙ®

В начале XX века на побережье и отдельных островах Финского залива были построены береговые укрепления, предназначенные для защиты промышленных и административных центров, торговых портов и военно-морских баз, расположенных в прибрежном районе. В связи с этим возникли проблемы организации планировки береговых укреплений, в которой объединены архитектурные и фортификационные решения. Береговые укрепления – это не только система фортификационных сооружений, направленных на обеспечение безопасности государственных границ, но и специфическая архитектура. Береговые укрепления разделены на функциональные зоны, среди которых выделяют зону центрального ядра и зоны дополнительных элементов. При этом во всех береговых укреплениях присутствуют доминантные объекты, обладающие определенными функциями.