

*М.В. Сергєєва*

Донецький національний університет, Україна

## ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНІ КАДРИ ЧОРНОЇ МЕТАЛУРГІЇ ДОНБАСУ (1965 – 1980-і рр.)

У статті розглядаються інженерно-технічні працівники (далі – ІТП) чорної металургії Донбасу впродовж 1965 – 1980-х років. Аналізуючи діяльність інженерів і техніків, автор акцентує увагу на проблемах, які виникли у галузі, і приходять до висновку, що, незважаючи на загальне збільшення чисельності ІТП у чорній металургії Донбасу, покращення їх професійно-освітнього рівня, участі у раціоналізаторстві і винахідництві, виробничі проблеми у галузі не зникли, а навпаки, ставали все гострішими.

В УРСР Донбас був одним із найбільш урбанізованих та промислово розвинених регіонів. Більшість населення складала працівники важкої промисловості краю. Радянська історична наука вивчала безпосередньо робітничі кадри, мало звертаючи увагу на інженерів. Проте у той же час виробнича діяльність цієї категорії працівників була значно складнішою, відповідальність більшою, а оплата праці меншою. Чорна металургія була одним із пріоритетних напрямків промисловості СРСР. Утім, усі заслуги її розвитку приписувались робітникам і партійним керівникам, залишаючи поза увагою таку велику категорію працівників, як інженери і техніки. Отже, лише детальне вивчення цієї групи робітників допоможе збагнути фактори знецінення інженерної праці у суспільстві, виявити причини занепаду галузі у 1990-і роки, подивитися по-новому на історію розвитку чорної металургії у Донбасі.

Так, **метою даного дослідження** є розгляд діяльності інженерно-технічних працівників металургійних підприємств Донбасу у 1965 – 1980-і роки: кількісні та якісні зміни, рівень освіти, участь у винахідницькому та раціоналізаторському рухах, залучення спеціалістів до громадського життя тощо та вплив цих явищ на загальний розвиток усієї чорної металургії регіону та УРСР.

Для досягнення зазначеної мети ми виконаємо наступні задачі:

1. Проаналізуємо кількісні та якісні зміни серед ІТП чорної металургії Донбасу.
2. Розглянемо основні форми і методи підвищення кваліфікації працівників середньої та вищої технічної ланки.
3. Охарактеризуємо винахідницьку, раціоналізаторську роботу, адаптацію нових спеціалістів на виробництві.
4. Визначимо негативні явища, які на фоні позитивних змін серед інженерів і техніків чорної металургії Донбасу ставали перепоною для досягнення виробничих успіхів у галузі.

Вивченню промислових працівників та, зокрема, інженерно-технічних кадрів Донбасу приділяла увагу значна кількість дослідників. Утім, більшість науковців розглядали проблеми, пов'язані з працівниками вугільної галузі. Серед них – З.Г. Лихолобова, яка зосередила увагу на джерелах поповнення кадрів, виробничій діяльності, культурі та побуті не лише робітників, але й інженерів і техніків [1]. О.М. Данілін проаналізував зміни численності та якісного складу, матеріальне положення ІТП вугільної галузі та їх родин [2]. Діяльності партійних організацій України з підготовки інженерно-технічних кадрів важкої промисловості присвячені праці А.Г. Корчаги та І.Т. Мельника [3]. О.А. Саржан, розглядаючи соціально-економічні й політичні процеси у Донбасі, вивчив

окремі групи промислових працівників – інженерів, робітників, службовців [4]. Соціальну структуру кадрів важкої промисловості України у 1960 – 1985 роки охарактеризувала К.В. Заблоцька [5]. Детально розглянув питання, пов'язані з металургійною промисловістю у 1950 – 1980-і роки, А.В. Буждежан, а саме проаналізував економічну реформу 1960-х років на підприємствах у Донбасі, численність і соціальний склад, виробничу діяльність працівників галузі тощо [6].

Головними джерелами, які ми використали при написанні статті, були законодавчі акти загальнодержавних, республіканських та місцевих органів влади, статистичні звіти Міністерства металургійної промисловості УРСР, документи партійних органів влади, матеріали профспілкових організацій, що знаходяться у Донецькому та Дніпропетровському обласних державних архівах. Важливим джерелом є періодична преса, що дозволяє простежити хід соціалістичного змагання між ІТП металургії.

У середині 1960-х років однією з найважливіших проблем усієї важкої промисловості країни була нестача кваліфікованих інженерних кадрів. Хоча за рівнем забезпеченості інженерами та техніками чорна металургія займала одне з перших місць, поступаючись лише кольоровій металургії, машинобудуванню та хімічній промисловості (табл. 1) [7, с. 136].

Таблиця 1 – Кількість інженерів і техніків на 1000 працюючих у 1965 році

	інженери	техніки
Важка промисловість	29	71
Кольорова металургія	45	88
Чорна металургія	42	86
Вугільна промисловість	23	53

За підрахунками А.В. Буждежана, на середину 1960-х років на 1 інженера в чорній металургії припадало в середньому 2 техніки [3, с. 199]. Хоча оптимальним для важкої промисловості є співвідношення, коли на 1 працюючого з вищою освітою припадає 3 – 4 спеціаліста з середньою [7, с. 136]. Отже, проблема збільшення кількості кваліфікованих спеціалістів не лише з вищою, а й із середньою освітою ставала дедалі більш актуальною і вимагала термінового вирішення. Розв'язання питань, пов'язаних із якісним складом ІТП, мало б сприяти покращенню ситуації в галузі, поліпшити стан справ із впровадженням на заводах досягнень науково-технічного прогресу, передової техніки та технології, активізувати виробничу діяльність працівників.

Із середини 1960-х років починається поступове збільшення кваліфікованих спеціалістів галузі (табл. 2) (таблицю складено автором на основі [8]).

Таблиця 2 – Інженерно-технічні кадри чорної металургії Донбасу (1965 – 1980-х рр.)

Рік	ІТП тис. осіб	%	Інженери, тис. осіб	%	Техніки, тис. осіб	%	Практики, тис. осіб	%
1965	30,8	100	8,0	26,0	15,7	50,9	7,1	23,1
1970	34,9	100	10,0	34,9	19,6	49,0	5,3	15,2
1975	40,3	100	16,4	40,7	21,0	51,9	2,9	7,4
1980	48,5	100	24,4	50,3	22,4	46,2	1,7	3,5
1985	49,1	100	25,3	51,5	22,9	46,6	0,9	1,8
1989	46,6	100	22,2	47,6	24,1	51,7	0,3	0,6
зміни +-	+15,8	–	+14,2	+21,6	+8,4	+0,8	– 6,8	– 22,5
%	151,3	–	277,5	–	153,5	–	– 95,8	–

Так, на 1965 рік 50,9% технічних посад займали техніки, 23,1% – практики і лише 26,0% кваліфіковані інженери з вищою освітою. Велика кількість практиків не відповідала умовам виробництва і вимагала негайного заміщення кваліфікованими фахівцями. Упродовж 1965 – 1980-х років відбулись значні позитивні зміни у кількості та якості інженерів і техніків. Численність ІТП збільшилась у 1,5 рази – і становила на 1989 рік 46,6 тис. осіб, з яких 47,6% припадало на спеціалістів із вищою освітою, 51,7% – із середньою і лише 0,6% працівників були практиками.

Слід зазначити, що наприкінці 1960-х років проблеми якісного складу інженерно-технічних працівників галузі остаточно розв'язати не вдалося, хоча відбулися серйозні зрушення в цьому напрямку. У 1970 – 1980-і роки мав місце процес, коли інженерів готувалося більше, ніж було потрібно, у той же час техніків не вистачало. За 1970-і – 1985 рр. кількість інженерів на підприємствах чорної металургії зросла більше ніж на 15 тис. осіб, а техніків – лише на 3,3 тис. чоловік. Таким чином, держава поступово покращувала склад ІТП чорної металургії Донбасу. Найбільша кількість фахівців для виробництва замовлялася за такими спеціальностями, як «прокатне виробництво», «виробництво сталі» та «доменне виробництво». У 1970 – 1980-і роки з'явився попит також на інженерів з конвертерного виробництва сталі та трубопрокатного виробництва. Інженери та техніки цього спрямування були найбільш затребуваними у чорній металургії Донбасу [9, с. 7].

Велика увага приділялася підвищенню кваліфікації ІТП. З 1960-х років вона проходила за двома напрямками: з частковим відривом від виробництва у Московському інституті підвищення кваліфікації інженерно-технічних працівників при Держкомітеті хімії СРСР, Ленінградському технологічному інституті, Науково-дослідному трубному інституті УРСР та без відриву від виробництва через курсову мережу заводів із вивчення автоматики, нової технології та техніки безпосередньо на виробництві [10, с. 185].

Для керівництва над проведенням навчально-методичної роботи у галузі була створена методична рада. Крім неї, на кожному заводі один раз у квартал скликалася рада при головному інженері підприємства, де розглядалися питання підвищення кваліфікації ІТП. Роботою з підвищення фахових якостей на підприємствах керував відділ технічного навчання, що знаходився під контролем заступника директора заводу з праці та кадрів. Цей відділ займався створенням навчальних програм. Кожна з них розглядалась, уточнювалась та підписувалась начальником відділу. Програми з підвищення кваліфікації затверджувались головним інженером заводу. Також систематично відділом технічного навчання складались квартальні плани-графіки, звіти-перевірки організації та якості проведених занять, у яких брали участь інженери-методисти та начальник відділу. Після проведення занять викладачам давались вказівки, спрямовані на покращення методики викладання. Висновки методистів обговорювались на нарадах у начальника відділу, про результати інформували заступника директора з праці та кадрів. Тривалість навчання за більшістю програм не перевищувала 60 годин. Навчальні групи комплектувались за спеціальностями. Повний курс навчання був до 9 місяців. У програмі, крім лекцій і практичних занять, відбувався показ документальних та науково-технічних фільмів. При підвищенні кваліфікації одного інженерно-технічного працівника держава витрачала 5,50 руб. на день [10, с. 29-30].

Однією з форм підвищення кваліфікації були університети технічного прогресу, що існували у всіх галузях промисловості СРСР та у чорній металургії зокрема. На підприємствах чорної металургії Донбасу ці університети поділялися частіше за все на 8 факультетів, загальноприйнятим був економічний. Ці установи займалися поширенням знань, стежили за економічним навчанням працівників, допомагали розробляти навчальні програми відділам технічного навчання тощо. Університети технічного прогресу чорної металургії у Донбасі були одними з найкращих у республіці. Так, у 1970 році університет

технічного прогресу на Макіївському металургійному заводі ім. Кірова за результатами загальносоюзного конкурсу був визнаний найкращим в УРСР. Досить часто університети технічного прогресу залучали до своєї роботи викладачів вищих навчальних закладів та науковців, що читали лекції з найбільш важливих тем для виробництва. Упродовж 1970 – 1975 рр. на цьому ж заводі в університеті технічного прогресу виступили з доповідями більше ніж 20 кандидатів та докторів технічних наук, зокрема відомі вчені В. Клименко та І. Казанцев [11, с. 11].

Із другої половини 1960-х років збільшувалися фонди науково-технічних бібліотек, вводились нові форми роботи з читачами, що дозволяло інженерам і технікам повніше розкривати свої здібності, отримувати інформацію про світову металургію. Так, фонди технічної бібліотеки заводу «Азовсталь» на 1 січня 1971 року нараховували 241 866 екземплярів, до бібліотеки було записано 1210 інженерно-технічних працівників. При бібліотеці працювало 5 рад референтів із галузей виробництва, до яких входило 99 інженерів. Лише за 1970 рік референти вивчили 12 тис. інформаційних матеріалів і рекомендували до використання 109 нововведень. У 1970 році у бібліотеці була організована система виробничого розподілу інформації, за якою обслуговувались 23 спеціалісти з 43 тем. На оперативних нарадах із якості у головного інженера підприємства за 1970 рік було проведено 35 оглядів, на яких зачитані реферати на 72 нові книги і 19 статей із іноземних журналів. Звичайно, така організація відкривала широкі можливості для інформування ІТП [3, с. 206]. Працівники галузі почали активно займатися науковими дослідженнями. На Харцизькому трубному заводі у 1965 році інженери М. Андрєєв та С. Завідов сконструювали та змонтували автоматичний прилад для керування процесом зварювання. Цей інженерний винахід був відзначений золотою медаллю на виставці досягнень електротехніки у Москві [12]. Крім винахідництва, набув поширення рух раціоналізаторів. Так, на Макіївському коксохімічному заводі В.Г. Мілещенко впродовж 18 років впровадив більше ніж 300 раціоналізаторських пропозицій і, таким чином, завдяки ним зберіг для підприємства 400 тис. руб., йому було надано звання почесного раціоналізатора УРСР [13]. Розпочалось створення громадських конструкторських бюро. Таке об'єднання у прокатному цеху № 2 заводу «Азовсталь» під керівництвом інженера В. Збукарева щороку розробляло 200 – 250 раціоналізаторських пропозицій, за що тричі отримувало звання «Краще громадське конструкторське бюро країни» [6, с. 153].

Важливим фактором технічного прогресу у металургійному виробництві стала спільна праця ІТП і вчених. На початку 1960-х років кафедра сталі Жданівського металургійного інституту на чолі з професором, доктором технічних наук, заслуженим діячем науки і техніки України І. Казанцевим за підтримки заводу ім. Ілліча розробила і впровадила у виробництво технологію виплавки напівспокійної сталі. Використання спільної пропозиції працівників Макіївського металургійного заводу ім. Кірова В. Мозгового, Г. Чорного та доцента Донецького політехнічного інституту В. Носовицького, що стосувалась доменного виробництва, дало змогу істотно підвищити продуктивність праці агрегаційних машин та отримати економію у розмірі 770 тис. руб. щороку [6, с. 95].

У 1980 році кількість членів Донецької обласної науково-технічної спілки чорної металургії досягла 35 тис. осіб. Окрім наукових спільнот, до руху винахідників та раціоналізаторів інженерів та техніків залучали ради працівників підприємств. Вони постійно закликали працівників брати участь у пошуках нових винаходів, раціоналізаторському русі. Так, на Авдіївському коксохімічному заводі завдяки раді майстрів у 1975 році 228 раціоналізаторів, інженерів і техніків, впровадили 706 пропозицій з економічним ефектом 419 тис. руб. [14], [15, с. 8].

Підприємства чорної металургії Донбасу активно брали участь у соціалістичному змаганні та досягали у ньому успіхів. Єнакіївський коксохімічний завод посів 2-е місце у загальнорадянському соціалістичному змаганні у III кварталі 1975 року. Окремих

переможців соціалістичного змагання заохочували у формі подання до державних нагород. Так, майстер цеху вловлювання Макіївського коксохімічного заводу В.П. Капнін у 1975 році був нагороджений орденом Трудової Слави третього ступеня. Крім нього, у цьому ж році 145 ІТП заводу були нагороджені знаком «Переможець соціалістичного змагання», а 5 осіб отримали знак «Відмінник соціалістичного змагання чорної металургії СРСР».

Як у інших галузях промисловості, у металургії існували ради молодих спеціалістів, що допомагали новим інженерам та технікам адаптуватися на виробництві. Вони склалися з комісій: із виробничих питань, із технічної творчості молоді, з науково-технічної пропаганди, з житлово-побутових питань. Слід відзначити, що більшість молодих фахівців завдяки радам добре ставились до виконання службових обов'язків, активно брали участь у раціоналізаторській роботі, потім багато з них призначались на керівні посади. Так, молодий спеціаліст О.М. Романов після закінчення Донецького політехнічного інституту у 1966 році був направлений на Жданівський коксохімічний завод і нетривалий час працював апаратником, а потім був висунутий на посаду начальника зміни цеху вловлювання [15, с. 94]. Якщо рад молодих спеціалістів не було на підприємствах або вони діяли не достатньо активно, то на інженерно-технічні посади призначали здебільшого практиків із досвідом роботи. Таким чином, ради молодих спеціалістів не лише стимулювали винахідництво серед молоді, вони активно висували нових фахівців, зменшуючи відсоток практиків серед ІТП.

Як правило, металургійні підприємства Донбасу очолювали особи, що мали вищу освіту та значний досвід роботи, приблизно середнього віку. Відомими керівниками підприємств у зазначені роки були директори «Азовсталі» В. Лепорський, А. Булянда; директор Донецького металургійного заводу В. Следнев, Макіївського труболиварного заводу Б. Станіславській та інші [6, с. 153].

Незважаючи на значні досягнення у металургійній промисловості, у той же час у 1965 – 1980-і роки залишалась низка невирішених проблем у галузі, у тому числі пов'язаних із інженерно-технічними працівниками. Одним з найбільш болючих місць роботи з кадрами була їх значна плинність. Хоча порівняно з іншими галузями, наприклад вугільною, де відсоток плинності серед ІТП у 1975 році був 21,6% від загальної кількості працюючих, відсоток плинності у металургії був задовільний [16, с. 15]. Так, у 1975 році на Харцизькому трубному заводі відсоток плинності складав 22,2%, серед ІТП він становив 10,7% [17, с. 46], що було близько до середнього показника у всій галузі.

Основними причинами звільнень інженерних працівників був перехід на інше підприємство, де пропонувались більш сприятливі умови для виробничої діяльності: велика заробітна платня, менша черга на отримання житла, розвинена інфраструктура. Крім того, великий відсоток ІТП йшов із виробництва через об'єктивні умови: призову до лав Радянської армії, досягнення пенсійного віку, переведення на інше підприємство галузі. Для зниження відсотка плинності серед інженерів та техніків керівництво підприємств намагалось впроваджувати нову техніку, покращувати умови праці, розвивати мережу дитячих та культурно-освітніх закладів.

Досить часто виникала така ситуація, коли заробітна платня ІТП була рівною і потім поступово зменшувалась щодо оплати праці звичайного робітника, а рівень відповідальності був значно вищим, вимагав не лише професійного знання, але й наполегливості у боротьбі з бюрократією та формальностями.

До середини 1980-х років склалася ситуація, коли підготовка значної кількості інженерів не відповідала реально існуючим потребам галузі, багатьом із них доводилось працювати на робочих місцях, там, де було достатньо і середньої освіти.

Ще з кінця 1960-х років існувала тенденція, коли спеціалісти з середньою, а іноді і з вищою освітою тривалий час перебували на робітничих місцях. На заводі «Азовсталь» у серпні 1967 року на робітничих місцях працювало 79 інженерів і 648 техніків. Якщо

1 січня 1967 року на підприємствах Міністерства чорної металургії УРСР працювало понад 3 роки на робітничих місцях 388 інженерів і 7737 техніків, то на 1 січня 1971 року – 940 і 12669 відповідно. Так, у 1970 році на підприємствах Міністерства чорної металургії на технічні посади було призначено 685 практиків, із числа яких 217 осіб ніде не продовжували своє навчання [18]. У 1970-х – на початку 1980-х років призначення практиків на посади інженерно-технічних працівників не припинилося, хоча кількість їх поступово зменшувалася. Найбільш повільно процес переміщення практиків йшов на менших за розмірами металургійних підприємствах, віддалених від міських центрів, де розташовувались навчальні заклади. Безпосередньо велика кількість спеціалістів на робітничих посадах використовувалась у великих містах, де були вищі навчальні заклади та технікуми з вечірніми відділеннями, і молоді спеціалісти після отримання диплому не бажали змінювати своє місце роботи та проживання.

Рішення квітневого пленуму 1973 року ЦК КП УРСР мало за мету покращити роботу з кадрами середньої ланки, змінити якісний склад інженерно-технічних та керівних кадрів. Згідно з цим документом особлива увага приділялася підбору та вихованню центральної фігури на виробництві – майстра. Це пояснювалося високим відсотком практиків серед майстрів. Навіть у 1975 році на Харцизькому трубному заводі 25,5% майстрів складали практики, які ніде не навчалися. Хоча на робітничих місцях працював 51 інженер. Із цього часу на заводах розпочалося присвоєння звання майстра I або II класу, які надавали право на отримання надбавки до заробітної плати у розмірі 20 – 30% і 10 – 15% відповідно. Політика підвищення ролі майстра була, з одного боку, позитивним явищем, а з іншого – послаблювала прагнення інженерів до професійного росту, адже матеріальна винагорода на вищих посадах була нижчою, ніж у майстра. Таким чином, поступово зростала кількість техніків та інженерів, що працювали на нижчих посадах та відмовлялися переходити на нові місця. Головними причинами відмов, крім матеріальної, були: відсутність досвіду роботи, необхідних ділових якостей, невідповідність отриманого фаху запропонованій посаді [19, с. 19].

Великою проблемою на виробництві було невиконання техніки безпеки ІТП, що досить часто призводило до втрати здоров'я або навіть життя. Так, на Харцизькому трубному заводі за 1975 рік на інженерно-технічних працівників 113 разів накладалися дисциплінарні стягнення, з яких 72% – за порушення техніки безпеки на виробництві [20, с. 46].

Одним із головних методів боротьби з травматизмом та захворюваннями на підприємстві була особиста перевірка головним інженером заводу або така ж перевірка іншими керівними робітниками заводу управління. Кожного місяця складався і затверджувався головним інженером щотижневий графік обходів. Іншим методом зниження травматизму серед ІТП було підвищення відповідальності на робочому місці. Таке моральне виховання відбувалось завдяки роботі пропагандистів, агітаційним плакатам, багатотиражкам. Так, на Авдіївському коксохімічному заводі виходили такі періодичні видання, як «За темпи», «Пияцтву бій». Часто були випадки, коли ІТП знаходились на роботі у нетверезому стані, значно підвищуючи рівень небезпеки на підприємстві. На Горлівському коксохімічному заводі у 1971 році 17 інженерно-технічних працівників отримали догану за перебування на підприємстві у алкогольному сп'янінні [21, с. 69].

Крім того, на роботу ІТП негативно впливали постійне залучення до партійної та громадської діяльності: збори, наради, підготовка до різних річниць та святкувань. Можливість здійснювати повноцінне керівництво заводом ускладнювало те, що високопосадові ІТП підприємств змушені були витратити свій час на проведення та відвідання численних засідань, виконання різного роду громадських доручень тощо, що часто мали лише опосередковане відношення до виробничої діяльності заводів, а іноді навіть заважали вирішенню нагальних технічних проблем. Замість організації керівництва

поточними виробничими процесами, розробки стратегічних планів подальшого розвитку підприємств, працівники змушені були займатися підготовкою різного роду довідок, звітних матеріалів, прийманням контролюючих комісій різного рівня. Керівництво заводів часто викликалося у вищі інстанції до партійних органів для участі у засіданнях, на яких розглядалася робота підприємств та ухвалювались рішення, які часто не втілювались у життя. Від регулярного проведення подібних засідань, що відволікали велику кількість ІТП, можна було відмовитись і це не мало б жодних негативних наслідків. Керівництво підприємств постійно мало відлучатися з виробництва для виконання звітності перед партією. Так, упродовж другої половини 1969 – 1970 років звіти представників партійного комітету і господарського керівництва Донецького металургійного заводу з різних питань були заслухані у Донецькому обкомі партії 2 рази, у Донецькому міськкомі – 4 рази, у Ленінському райкомі партії – 12 раз. Причому за оцінкою члена Політбюро ЦК КПУ, голови Президії Верховної Ради УРСР О.П. Ляшка, стан справ на підприємствах після цих обговорень не покращився. Проведені у 1983 році дослідження структури витрат робочого часу ІТП та керівників промислових підприємств Донецької області свідчать, що середня тривалість робочого дня цієї категорії працівників становила 10,5 годин. 73% з цього часу інженери витрачали на вирішення питань невиробничого характеру, головним чином, виконували адміністративні доручення, готували звітність, займалися проблемами матеріального постачання, транспортом тощо [22, с. 12].

Отже, впродовж 1965 – 1980-х років у металургійній галузі Донбасу відбуваються певні зрушення. Значно збільшується кількість інженерно-технічних працівників, особливо з вищою освітою, які активно сприяли науково-технічному прогресу у галузі. Поступово зменшується відсоток практиків, що замінювались фахівцями. Держава, намагаючись сприяти всебічному професійному розвитку, створювала різноманітні установи, через які залучала ІТП до винахідницької та раціоналізаторської діяльності. У той же час керівники країни використовували адміністративно-командні методи управління, нераціонально використовували кадри, створювали бюрократичні перепони у роботі ІТП. Це поступово призводило до знецінення інженерного фаху у суспільстві. Більш того, багато значних аспектів із виробничого та повсякденного життя інженерно-технічних кадрів Донбасу, зокрема металургів, продовжують залишатися не достатньо дослідженими. Вивчення ІТП має не лише академічне, але велике практичне значення, тому що досвід, отриманий у той час, а саме: діяльність рад молодих спеціалістів, трудове змагання, ведення досліджень на виробництві, може стати у нагоді і зараз, коли чорна металургія України знаходиться у кризовому становищі.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Вугільний Донбас у другій половині ХХ століття / В.М. Василенко, О.М. Данилін, З.Г. Лихолобова та ін. ; під ред. З.Г. Лихолобової. – Донецьк : ДонНУ, 2001. – 339 с.
2. Данилин А. Изменение численности и качественного состава работников угольной промышленности Донбасса (1957 – 1965 гг.) / А. Данилин // Нові сторінки історії Донбасу. Кн. 7. – Донецьк : ДонГУ, 1999. – С. 218-231.
3. Буждежан А.В. Інженерно-технічні кадри чорної металургії Донбасу у 50 – 60 рр. ХХ ст. / А.В. Буждежан // Нові сторінки історії Донбасу. Кн. 13/14. – Донецьк : ДонНУ, 1999. – С. 193-209.
4. Саржан О.А. Зміни в соціально-економічній сфері Донбасу. Друга половина 40-х – кінець 80-х рр. ХХ ст. : дис. на здобуття наук. ступеня доктора іст. наук (07.00.01) / наук. кер. П.В. Добров ; Донец. нац. ун-т. – Донецьк : ДонНУ, 2004. – 608 с.
5. Заблоцька К.В. Соціальна структура робітників важкої промисловості України у 1960 – 1985 рр. : дис. на здобуття наук. ступеня кандидата іст. наук (07.00.01) / Донец. нац. ун-т; наук. кер. П.В. Добров. – Донецьк : ДонНУ, 2000. – 241 с.
6. Буждежан А.В. Чорна металургія Донбасу у 50 – 80-і рр. ХХ ст. : дис. на здобуття наук. ступеня кандидата іст. наук (07.00.01) / Донец. нац. ун-т; наук. кер. З.Г. Лихолобова ; Донецкий нац. ун-т. – Донецьк : ДонНУ, 2008. – 286 с.

7. Население и трудовые ресурсы Донбасса / под ред. Н.Г. Чумаченко. – К. : Наукова думка, 1977. – 170 с.
8. Дніпропетровський обласний державний архів, ф. 4243, оп. 4, спр. 26, арк. 34-36; спр. 449, арк. 4; спр. 4556, арк. 16-52; спр. 4914, арк. 2, 35, 59, 92, 115, 142, 162, 199; спр. 4915, арк. 13, 40, 148, 182; спр. 4925, арк. 12, 21; спр. 7528, арк. 58.
9. Дніпропетровський обласний державний архів, ф. 4516, оп. 1, спр. 1579, 98 арк.
10. Дніпропетровський обласний державний архів, ф. 4516, оп. 1, спр. 1196, 225 арк.
11. Дніпропетровський обласний державний архів, ф. 4243, оп. 4, спр. 2204а, 125 арк.
12. Стальным трубам – гарантийную прочность // Социалистический Донбасс. – 1965. – 15 апреля.
13. Заслуженный рационализатор // Социалистический Донбасс. – 1975. – 18 июля.
14. Всесоюзное совещание металлургов // Социалистический Донбасс. – 1980. – 21 июня.
15. Дніпропетровський обласний державний архів, ф. 4243, оп. 4, спр. 4914, 225 арк.
16. Донецький обласний державний архів, ф. 2689, оп. 1, спр. 2147, 21 арк.
17. Дніпропетровський обласний державний архів, ф. 4243, оп. 4, спр. 4913, 148 арк.
18. Дніпропетровський обласний державний архів, ф. 4243, оп. 4, спр. 2204, 184 арк.
19. Дніпропетровський обласний державний архів, ф. 4243, оп. 4, спр. 6099, 63 арк.
20. Дніпропетровський обласний державний архів, ф. 4243, оп. 4, спр. 4556, 242 арк.
21. Дніпропетровський обласний державний архів, ф. 6441, оп. 1, спр. 879, 107 арк.
22. Дніпропетровський обласний державний архів, ф. 4243, оп. 4, спр. 4914, 225 арк.

***М.В. Сергеева***

**Інженерно-технічні кадри чорної металургії Донбасу (1965 – 1980-і рр.)**

В статті розглядаються інженерно-технічні працівники (ІТР) чорної металургії Донбасу на протязі 1965 – 1980-х років. Аналізуючи діяльність інженерів і техніків, автор акцентує увагу на проблемах, які виникли в галузі, і приходять до висновку, що, незважаючи на загальне збільшення кількості ІТР в чорній металургії Донбасу, покращення їх професійного і освітнього рівня, участі в раціоналізації та винахідництві, виробничі проблеми в чорній металургії не зникли, а навпаки, стали гострішими.

***M.V. Sergeeva***

**Engineering and Technical Personnel at Steel Industry of Donbass (1965 – 1980)**

The article deals with engineering and technical workers (ITW) at steel industry Donbass during 1965 – 1980. Analyzing the activities of engineers and technicians, the author focuses on the problems that appeared in the industry. The researcher concludes that, despite the overall increase in the number of engineers at the Donbass steel industry, the improvement of their professional and educational levels, participation in innovation and invention, production problems at the steel industry did not disappear but became sharper instead.

*Стаття надійшла до редакції 08.12.2010.*