

На правах рукописи

Мельникова Наталья Викторовна

**Советский атомный проект: политика и практики кадрового
обеспечения**

Специальность 5.6.1. Отечественная история

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
доктора исторических наук

Екатеринбург – 2023

Работа выполнена в центре социальной истории ФГБУН «Институт истории и археологии Уральского отделения Российской академии наук»

Научный консультант: **Артемов Евгений Тимофеевич**,
д-р ист. наук

Официальные оппоненты: **Бородкин Леонид Иосифович**,
д-р ист. наук, чл.-корр. РАН, профессор, зав.
кафедрой исторической информатики
исторического факультета ФГБОУ ВО
«Московский государственный университет им.
М.В. Ломоносова»;

Быстрова Ирина Владимировна,
д-р ист. наук, главный научный сотрудник центра
военной истории России ФГБУН «Институт
российской истории Российской академии наук»;

Водичев Евгений Григорьевич,
д-р ист. наук, профессор кафедры международных
отношений и регионоведения ФГБОУ ВО
«Новосибирский государственный технический
университет»

Ведущая организация: ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет».

Защита состоится «22» декабря 2023 г. в 10.30 часов на заседании Диссертационного совета 24.1.065.01 (Д 004.011.01) по защите докторских и кандидатских диссертаций при ФГБУН «Институт истории и археологии Уральского отделения Российской академии наук» (620108, г. Екатеринбург, ул. С. Ковалевской, д. 16, ауд. 1001).

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в библиотеке ФГБУН «Институт истории и археологии Уральского отделения Российской академии наук» (620108, г. Екатеринбург, ул. С. Ковалевской, д. 16, ауд. 1101).

Электронный вариант диссертации и автореферата размещен на официальном сайте Института истории и археологии УрО РАН по адресу: <http://www.ihist.uran.ru/diss/info/>

Автореферат разослан «___» _____ 2023 г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета
доктор исторических наук



Л.А. Дашкевич

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ

Актуальность. Советский атомный проект имел огромное значение как для безопасности страны, так и для ее научно-технического и экономического развития. Этот исторический опыт востребован сегодня, когда важнейшим приоритетом развития страны становится создание современной национальной высокоэффективной инновационной системы.

Обеспечение персоналом, способным решать поставленные перед ним задачи, через рекрутирование, обучение, стимулирование труда, создание условий работы и быта – один из стержневых вопросов эффективности проекта. Рассмотрение кадровой, «человеческой» составляющей в советском атомном проекте, не просто относящимся к ключевому сегменту отечественной экономики¹, но и представляющему собой модель ВПК², приближает к пониманию особенностей функционирования последнего и существенных характеристик советской командной (административно-командной) экономики. Эта проблема актуальна не только для сугубо исторических исследований, обращенных в прошлое, но и для современных экономических изысканий, обращенных в настоящее и будущее³.

Сквозь «кадровую оптику» можно увидеть не только специфические черты самого атомного проекта, но и различные явления, процессы и феномены советского периода отечественной истории XX в., представляющие собой проблемное поле современной историографии. К таковым можно отнести «социалистическую систему хозяйствования» в целом и, в частности, проблемы социальных мобилизаций, характера труда, трудовой мотивации, советской социальной политики, степени акторности советских граждан, социальной поддержки советского режима «снизу», социального структурирования.

Объектом исследования является советский атомный проект.

Предмет исследования – политика и практики кадрового обеспечения советского атомного проекта, направленные на формирование человеческих ресурсов, способных решить задачи проекта.

Исследование придерживается определения «советского атомного проекта» как «приоритетной государственной программы по овладению ядерной энергией и созданию материально-технической базы, способной обеспечить устойчивое воспроизводство ядерного оружия»⁴. Под кадровым обеспечением понимается система взаимосвязанных и взаимообусловленных организационно-управленческих мер по формированию необходимого количественного и качественного состава персонала, его эффективного

¹ Ханин Г.И. Как американские экономисты не заметили советского слона // Terra Economicus. 2020. № 18 (1). С. 157; Kontorovich V. Reluctant Cold Warriors: Economists and National Security. Oxford, 2019.

² Быстрова И.В. Советский военно-промышленный комплекс: проблемы становления и развития (1930 – 1980-е годы). М., 2006. С. 261.

³ Экономика России. Оксфордский сборник. В 2-х кн. М., 2015.

⁴ Артемов Е.Т. Атомный проект в координатах сталинской экономики. М., 2017. С. 7.

использования и совершенствования для достижения целей организации⁵. В ситуации многозначности трактовки понятия «кадровая политика», мы будем следовать одному из его наиболее общих определений, данных теоретиком менеджмента Дж. Терри: «Кадровая политика – это устное, письменное или подразумеваемое общее руководство, устанавливающее общие пределы и направление, в котором будут осуществляться управленческие действия»⁶. Таким образом, под кадровой политикой мы будем подразумевать «отношение организации к персоналу и совокупность способов влияния на него ради достижения конкретных целей»⁷. Практики трактуются в диссертации в качестве повседневных поведенческих действий как способов организации действительности, основанных на понимании ситуации и умении справиться с условиями этой ситуации. Термин «человеческие ресурсы» характеризует с содержательной стороны персонал предприятия (учреждения, организации), рабочую силу отрасли, территории, региона, страны⁸. Таким образом, синонимами в тексте являются понятия «персонал», «кадры» (««атомные» кадры») и «рабочая сила». Под «атомными» кадрами, в первую очередь, подразумеваются члены Специального комитета; работники центрального аппарата, научно-исследовательских, проектных учреждений, промышленных предприятий, подчиненных Первому главному управлению (а затем Министерству среднего машиностроения); работники отечественных и зарубежных горнорудных предприятий ПГУ (а затем и Второго главного управления); академических, ведомственных научно-исследовательских учреждений, предприятий, не подчиненных ПГУ, но работавших на него планоно; контингенты и спецконтингенты Главпромстроя НКВД/МВД СССР, военные строители.

Хронологические рамки диссертации связаны с рамками реализации самого советского атомного проекта. Они охватывают период с 1942 г. до конца 1950-х гг. В качестве нижней границы рассматривается распоряжение Государственного комитета обороны «Об организации работ по урану» от 28 сентября 1942 г., который положил начало созданию отечественного атомного оружия. Верхняя граница (с учетом инертности экономических и социальных процессов, изменение которых не происходит одномоментно) определена концом 1950-х гг., когда были достигнуты основные результаты по ключевым направлениям государственной политики в области создания ядерного оружия, в том числе, сложились коллективы организаций-разработчиков и заводов-изготовителей серийных образцов ядерных зарядов и боеприпасов. К этому же времени, в основном, оформилась система закрытых атомных городов.

⁵ Будзинская О.В. Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов: дис. ... докт. экон. наук. М., 2022; Сидунова Г.И. Кадровая политика региона: инновационный подход. М., 2003 и др.

⁶ Personnel Policies: Meaning, Definitions, Types, Importance, Principles, Formulation. URL: <https://www.economicdiscussion.net/human-resource-management/personnel-policies/personnel-policies/32440> (дата обращения: 18.07.2023).

⁷ Пархимчик Е.П. Кадровая политика организации. Минск, 2011. С. 4.

⁸ Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом. Киев, 2003. С. 273.

Территориальные рамки. Различные составляющие атомного проекта (добыча урановой руды, научные исследования, промышленные производства, испытания образцов оружия) реализовывались в разных точках территории Советского Союза, а также за его пределами. Это обуславливает географическую раздробленность территориальных границ исследования. Они включают все пространство СССР (с концентрацией на европейской части РСФСР, Урале и Сибири, где располагались основные научно-производственные объекты проекта), а также территории Болгарии, Венгрии, Восточной Германии, Польши, Румынии, Чехословакии, где находились подконтрольные советские (или совместные) предприятия по добыче и переработке урановых руд.

Степень изученности темы подробно представлена в первой главе диссертации. Можно отметить, что начало современному этапу изучения различных аспектов истории проекта положило частичное рассекречивание темы военного атома и соответствующих архивных материалов, начавшееся в конце 1980-х гг. Исторические разработки концентрировались, главным образом, на научно-технических, производственных, военно-стратегических и политико-экономических вопросах. Отдельные стороны, фрагменты и сюжеты рассматриваемой нами темы в разной мере были лишь компонентами в публикациях, имеющих различную страновую принадлежность, хронологические и территориальные рамки. Специальное, комплексное исследование, широко посвященное теме кадрового обеспечения советского атомного проекта, не проводилось.

Цель работы заключается в выявлении обстоятельств, особенностей развития и содержания политики и практик кадрового обеспечения в советском атомном проекте, их результатов в формировании «атомных» человеческих ресурсов и кадрового потенциала проекта в контексте советской социально-экономической системы.

Поставленная цель предполагает решение следующих исследовательских **задач**:

- анализ основных мобилизующих институтов, эволюции властных и управленческих структур и персон, ответственных за принятие кадровых решений в проекте;
- реконструкция механизмов и источников привлечения персонала, требований к кадрам, типов, приемов и проблем «атомного» кадрового комплектования;
- определение численности «атомных» кадров и масштабов «атомной» занятости, особенностей и динамики социально-демографических количественных и качественных характеристик различных групп участников проекта;
- выявление гендерных аспектов в системе мобилизации и функционирования кадрового состава советского атомного проекта;
- раскрытие системы подготовки и обучения «атомных» кадров, выявление ее видов, уровней, проблем, отличительных черт и достижений;

– изучение системы побуждения исполнителей к качественному, напряженному и результативному труду через раскрытие особенностей стимулирования (вознаграждения, принуждения, побуждения) и внутренней мотивации;

– анализ «атомного» социального пространства с характерной для него организацией и социальной стратификацией, особенностями деятельности и коммуникации;

– оценка результативности использовавшихся приемов и способов кадровой политики и практик кадрового обеспечения советского атомного проекта.

Источниковой базой исследования послужил комплекс письменных источников, представленных как опубликованными, так и неопубликованными материалами: директивными документами высших государственных и партийных органов, делопроизводственными документами различных организаций и учреждений, статистическими источниками, источниками личного происхождения, периодической печатью. Неопубликованные источники диссертации представлены выявленными материалами, извлеченными из 38 архивных фондов 15 архивов (федеральных, ведомственных, субъектов РФ, муниципальных), а также 4 музеев. Подробный анализ источниковой основы представлен в первой главе.

Методология исследования изложена в первой главе. В качестве основной макро-концепции диссертации использована теория модернизации. С учетом предмета и целей исследования это представляется оправданным, поскольку одним из ключевых компонентов успешной модернизации являются именно человеческие ресурсы, квалифицированный персонал, способный продвигать научно-технический прогресс и содействовать инновациям. Положения теории модернизации дополнены применением методологических подходов институционализма, социальной истории, теории практик, социального пространства, ресурсного и общностного подходов, концепциями ценностно-ориентированного корпоративного поведения и акционализма, системного подхода и общей теории систем. Таким образом, диссертация опирается на комбинацию методологических теорий, подходов макро- и микроуровня, которые пересекаются и взаимодействуют между собой, что позволяет рассмотреть проблематику кадрового обеспечения советского атомного проекта в комплексе.

Научная новизна исследования состоит в постановке проблемы, весьма актуальной и не имеющей разносторонней научной разработки. В диссертации впервые в историографии (как отечественной, так и зарубежной) проведено системное исследование обстоятельств, процесса формирования и особенностей развития политики и практик кадрового обеспечения советского атомного проекта в контексте советской социально-экономической системы. Человеческие ресурсы советского атомного проекта впервые комплексно изучены в институциональном, социальном, гендерном, образовательном и социокультурном измерениях. Предложена периодизация

процесса кадрового обеспечения советского атомного проекта, выделена социальная «атомная» профессионально-территориальная общность. Диссертация базируется на рассекреченных архивных документах, вводит в научный оборот массив новых источников из центральных, региональных и локальных хранилищ. Исследование вносит новое в понимание организации и эффективности функционирования отечественного атомного проекта, способствует прояснению его общих/исключительных характеристик как важной части советского военно-промышленного комплекса, а через него – советских государственной, экономической, социальной систем в целом.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Кадровое обеспечение советского атомного проекта развивалось, согласно стадиям реализации самого проекта. Оно было обусловлено позицией «главного звена» проекта, заинтересованностью высших государственных инстанций и чрезвычайным статусом органов управления, исключительное положение которых проявлялось и в созданном на их базе министерстве.

2. «Атомные» кадровые политика и практики имели черты, отличавшие их от постулируемых и практикуемых в СССР. Кадровые «атомные» практики нарушали как действующее законодательство и распространенные принципы советской кадровой политики, так и внутренние кадровые предписания. Их определяющим аргументом была польза для проекта.

3. Важнейшие черты «атомного» кадрового обеспечения: массовый отбор лучших в своих сферах; ориентация на личностный капитал; индивидуальный подход; неформальные ресурсы как прием оценки возможностей человека и привлечения «несерийных» профессионалов; межведомственная принадлежность кадров как способ кооперации нужных специалистов; ограниченность вольного найма, действие принципа целесообразности кадровых назначений.

4. Мобилизация в атомном проекте была формой процесса кадрового комплектования, в то время как особенности кадрового обеспечения зависели от содержания этого процесса. Она имела ограничения, проблемы и альтернативы, но ее механизмы в атомном проекте были более сильны, их элементы прослеживаются до конца его реализации, как и инерция кадровых практик активной его стадии.

5. Человеческие ресурсы атомного проекта обладали повышенной долей молодых, талантливых, образованных, здоровых, активных, инициативных работников, что отличало эту социальную группу от характеристик советского общества как «общества низшего класса» (по Т. И. Заславской).

6. Сложившаяся система подготовки «атомных» кадров включала все уровни образования, отличалась тесной взаимосвязью между образовательным процессом, наукой и производством и обеспечивала проект и формирующуюся отрасль персоналом, отвечающим ее потребностям.

7. Трудовое стимулирование, не исключая традиционного для советской системы хозяйствования принуждения, широко использовало методы вознаграждения и повышало трудовую отдачу методами побуждения. Оно отвечало внутренним личностным установкам и мотивам труда. Определяющим был кооперативный смыслообразующий мотив, в основе которого лежало отношение к созданию атомного оружия с точки зрения его необходимости для страны.

8. Регулятивами «атомного» социального пространства были обстоятельства, подтолкнувшие к реализации проекта, его суть и условия режимности и секретности. Оно отличалось изолированностью, контролем, рестрикцией доступа к информации, напряженным режимом труда, рисками, радиоактивностью как фактором среды и трудового процесса, «атомным» социолектом.

9. В ходе реализации проекта сформировалась социальная «атомная» профессионально-территориальная общность, которая отличалась относительной автономностью, меритократичностью и корпоративностью. Ее социальная стратификация выстраивалась на основании человеческого капитала, статуса в иерархии производства атомного оружия, неравенства в доходах и привилегиях. Социальные взаимодействия в «атомной» общности отличались сочетанием авторитарности и коллективности, сотрудничества и конкурирования, гибкостью, близкими контактами и отношениями доверия, увлеченностью, открытым мышлением, вертикальной и горизонтальной передачей «личностного знания», корпоративной идентичностью.

10. «Атомный социальный контракт» между властью и обществом обеспечивал участников атомного проекта повышенными жизненными стандартами и относительными условиями духовной и творческой свободы в обмен на их знания и усилия по созданию атомного оружия. От членов «атомной» общности скорее требовалось соблюдать положения подписок о неразглашении гостайн и режимные условия, чем политическую и идейную лояльность власти.

11. В процессе кадрового обеспечения атомного проекта на практике в отношении большинства исполнителей реализовывался подход, который скорее соответствовал отношению к кадрам как к персоналу-ресурсам, а не издержкам, что на десятилетия опередило применение в СССР стратегии управления человеческими ресурсами.

12. Система кадрового обеспечения в советском атомном проекте соответствовала его целям и была эффективна, что подтверждается успехами в решении главных задач атомного проекта, достигнутыми в короткие сроки.

Научно-практическая значимость. Материалы исследования могут быть использованы в научной и образовательной деятельности: при подготовке трудов по истории создания отечественного атомного оружия и атомной отрасли промышленности, военно-промышленного комплекса, советской командной экономики, обобщающих трудов, учебников и пособий по истории СССР, в рамках различных учебных исторических курсов (как

общих – «История», «История Отечества», так и специальных), а также в рамках культурно-просветительских проектов. Выводы и результаты работы могут представлять определенный интерес для составления программ и реализации HR-процессов (human resource management) наукоемких отраслей промышленности.

Апробация результатов исследования. Положения и результаты исследования изложены в 63 научных публикациях общим объемом 88,05 п.л., включая 2 авторские монографии, разделы в 7 коллективных монографиях и энциклопедии, 16 статей, опубликованных в рецензируемых изданиях, рекомендуемых ВАК. Они апробированы в докладах на 40 научных мероприятиях (включая 15 международных) в Екатеринбурге (2005, 2006, 2007, 2016), Нижнем Новгороде (2018), Москве (2015, 2017, 2018, 2019, 2021, 2022), Париже (2006), Токио (2015), Тулузе (2017), Тюбингене (2018) и научную сессию Общего собрания Отделения историко-филологических наук (Москва, 2020).

Структура работы. Диссертация построена по проблемно-хронологическому принципу. Она включает введение, шесть глав (содержащих 45 таблиц, диаграмм, графиков), заключение, перечень использованных источников и литературы, список аббревиатур, сокращений и условных наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **Введении** обоснована актуальность темы, определены объект и предмет исследования, объяснены основные используемые понятия, обозначены хронологические и территориальные рамки, степень изученности темы, цель и задачи исследования, его источниковая база и методология, научная новизна и практическая значимость.

В **первой главе «Историография, источники и методология исследования»** изложены степень изученности проблемы, репрезентативность источниковой базы и теоретико-методологические основы диссертации.

В **первом параграфе «Историография научной проблемы»** анализируются отечественные и зарубежные работы, посвященные истории советского атомного проекта и его кадровой составляющей. Их подавляющее большинство выполнено авторами СССР/России и США. В историографии темы можно выделить два хронологических периода: вторая половина 1950-х – рубеж 1980-х – 1990-х гг. и с рубежа 1980-х – 1990-х гг. до современности. «Водоразделом» служит открывшийся частичный доступ к историческим источникам, который вывел исследования на новый уровень.

Публикации первого периода описывали советский атомный проект через тему «мирного атома». Для зарубежных работ это было обусловлено недостатком сведений, для отечественных – требованиями секретности. Первые зарубежные работы содержали предположения, относительно технической, организационной и политической составляющих советской

атомной программы (А. Крэмиш)⁹. С 1960-х до конца 1980-х гг. история советского атомного проекта была лишь частью других сюжетов: атомной дипломатии, нераспространения ядерного оружия, радиационной безопасности¹⁰.

Отечественные издания, многие из которых были написаны участниками создания атомного оружия, касались, главным образом, успехов советской науки в «высвобождении энергии ядра» и преимуществ в этой отрасли (В.С. Емельянов, А.М. Петросьянц, К.И. Щелкин и др.)¹¹. Издавались также работы, посвященные ученым-атомщикам и руководителям советской атомной отрасли¹². Информация, которая попадала в эти публикации, была тщательно выверена, многие носили публицистический характер.

В конце 1980-х – начале 1990-х гг. появились работы информационно-справочного характера, которые продолжали опираться, в первую очередь, на открытые источники. Они изобиловали техническими деталями, описывали методы производства, конструкционные особенности бомб и средств доставки, проблемы охраны окружающей среды и проч.¹³.

С начала 1990-х гг. важные обобщения касательно истории советского атомного проекта были сделаны в исследованиях военно-промышленного комплекса СССР (Н.С. Симонов, И.В. Быстрова и др.)¹⁴. Сложилась большая группа работ по истории советского атомного проекта обобщающего характера, которые были подготовлены специалистами отрасли (Н.П. Волошин, Р.И. Илькаев, А.К. Круглов, В.Н. Михайлов, Е.А. Негин, Л.Д. Рябев и др.)¹⁵. В них раскрывается основная канва событий, роль ученых, руководителей высшего звена, отдельных научно-исследовательских институтов, различных предприятий в создании атомного оружия. В таких публикациях научно-технические и производственные подробности преобладали над анализом социокультурных и антропологических аспектов проекта.

⁹ Kramish A. Atomic Energy in the Soviet Union. Stanford, 1959.

¹⁰ Gilpin R. American Scientists and Nuclear Weapons Policy. Princeton, 1962; Trabalka J.R., Eymann L.D., Auerbach, S.I. Analysis of the 1957–1958 Soviet Nuclear Accident // Science. New Series. 1980. Vol. 209. №. 4454. P. 345–353 и др.

¹¹ Советская атомная наука и техника. М., 1967; Блохинцев Д.И. Рождение мирного атома. М., 1977; Петросьянц А.М. Атомная энергия в науке и промышленности. М., 1984 и др.

¹² Головин Н.И. И.В. Курчатова. М., 1967; Чернышев В.А. Ванников. М., 1969; Елфимов М.И. Маршал индустрии: биографический очерк о А.П. Завенягине. Челябинск, 1982 и др.

¹³ Cochran T., Arkin W., Norris R., Sands J. Nuclear Weapons Databook. Vol. 4: Soviet Nuclear Weapons. Cambridge, 1989; Cochran T., Norris R., Bukharin O. Making the Russian Bomb: From Stalin to Yeltsin. Boulder. Colorado, 1995.

¹⁴ Симонов Н.С. Военно-промышленный комплекс СССР в 1920–1950-е гг.: темпы экономического роста, структура, организация производства и управления. М., 1996; Советская военная мощь от Сталина до Горбачева. М., 1999; Быстрова И.В. Военно-промышленный комплекс СССР в годы холодной войны (вторая половина 1940-х – начало 1960-х годов). М., 2000 и др.

¹⁵ Круглов А.К. Как создавалась атомная промышленность в СССР. М., 1995; Наука и общество: история советского атомного проекта (40–50-е годы). Труды международного симпозиума ИСАП-96. В 3 т. / Гл. ред. Е.П. Велихов. М., 1997–2003; Создание первой советской ядерной бомбы. М., 1995; Атомная отрасль России: события, взгляд в будущее. М., 1998; Гончаров Г.А., Рябев Л.Д. О создании первой отечественной атомной бомбы. Саров, 2009 и др.

Советский атомный проект стал как самостоятельным объектом изучения, так и частью исследований отечественной атомной промышленности (В.В. Алексеев, Е.Т. Артемов, П. Джозефсон, Л. Пондром, А. Хейнеманн-Грюдер, Д. Холлоуэй, С. Шмид)¹⁶. При этом научная проблема «атомного» кадрового обеспечения не подверглась всестороннему анализу. Исследования показывают пути дальнейшей проработки кадровой темы в направлении углубленного изучения инструментов и практик «атомного» найма, их изменений на протяжении всей реализации проекта и особенностей кадрового обеспечения в целом.

Аналитические обобщения составляют меньшинство в историографическом корпусе истории советского атомного проекта. В большей степени представлены отдельные сюжеты, призванные внести ясность в общую картину. Их можно объединить в несколько тематических групп. Это издания, которые рассматривают роль советской разведки в реализации проекта¹⁷; систему управления и руководства¹⁸; роль ведущих ученых и руководителей высшего звена в реализации проекта (включая немецких специалистов)¹⁹; сырьевую базу проекта²⁰; вклад НКВД–МГБ в создание атомной отрасли²¹; деятельность отдельных научно-исследовательских учреждений и промышленных предприятий.

В последнем блоке сильна региональная составляющая профессионального историописания советского атомного проекта. Выделяются три отечественных исследовательских кластера, изучающих историю «атомных» предприятий, закрытых городов, расположенных в Центральной России (Э.А. Астафьева, Е.Ю. Власова)²², на Урале (В.В.

¹⁶ Heinemann-Grüder A. Die sowjetische Atombombe. Munster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 1992; Holloway D. Stalin and The Bomb: The Soviet Union and Atomic Energy. New Haven, 1994; Алексеев В.В. Атомный комплекс в контексте истории России. Екатеринбург; Лаксенбург, 1999; Артемов Е.Т. Атомный проект в координатах сталинской экономики. М., 2017; Josephson P. Nuclear Russia: The Atom in Russian Politics and Culture. UK, 2022.

¹⁷ Norman C. How the Soviets Got the H-Bomb // Science. New Series. 1990. Vol. 247. № 4939. P. 151; Яцков А.А. Атом и разведка // Вопросы истории естествознания и техники. 1992. № 3. С. 103–107; Zaloga S.J. The Kremlin Nuclear Sword: The Rise and Fall of Russia's Strategic Nuclear Forces, 1945–2000. Washington, 2002; Лота В.И. Вклад военных разведчиков в создание отечественного атомного оружия. 1941–1945 гг. // Военно-исторический журнал. 2006. № 11. С. 40–44 и др.

¹⁸ Круглов А.К. Штаб Атомпрома. М., 1998; Vasilieva M. L'évolution des systèmes de prise de décisions dans le nucléaire soviétique (russe) // Histoire, économie et société. 2001. № 2. P. 257–275; Полуниин В.В. Органы управления атомной промышленностью СССР. 1945–1953 гг.: дис. ... канд. ист. наук. М., 2007 и др.

¹⁹ Mick Ch. Forschen für Stalin: Deutsche Fachleute in der sowjetischen Rüstungsindustrie, 1945–1958. München, 2000; Кузнецова Р.В. И не было большего долга: академик И. В. Курчатов – научный руководитель советского атомного проекта (1942–1960 гг.). М., 2009; Холлоуэй Д. Атомоход Лаврентий Берия. М., 2011; Батуриин Ю.М. Когеренция физиков, ставших ядром советского атомного проекта // Академия наук и атомная отрасль. Научные сессии Общего собрания членов РАН и Общих собраний отделений РАН. Декабрь 2020 г. М., 2021. С. 362–390 и др.

²⁰ Чесноков Н.И. Создание и развитие уранодобывающей промышленности в странах Восточной Европы. М., 1998; Uranbergbau im Kalten Krieg. Die Wismut im sowjetischen Atomkomplex / Hrsg. R. Boch, R. Karlsch. Berlin, 2011; История уранодобычи / авт.-сост. Н.П. Петрухин. М., 2020 и др.

²¹ Полуниин В.В. Староверов В.А. Спецслужбы в Советском атомном проекте 1945–1953 гг. // Атомный век: события, люди, дела. М., 2005. С. 434–452; Некрасов В.Ф. НКВД–МВД и атом: Судьбы; События; Документы. М., 2007; Артемов Е.Т. Органы госбезопасности в советском атомном проекте: функции и вклад в реализацию // Уральский исторический вестник. 2019. № 1 (62). С. 129–136 и др.

²² Астафьева Э.А. Осуществление атомного проекта в СССР. 1942–1949 гг.: создание первого ядерного заряда РДС-1: дис. ... канд. ист. наук. Н. Новгород, 2008; Власова Е.Ю. Создание и становление первого

Алексеев, Е.Т. Артемов, А.Э. Бедель, В.Н. Кузнецов, Н.В. Мельникова, В.Н. Новоселов, В.С. Толстиков и др.)²³ и в Сибири (Г.А. Реут, И.М. Савицкий и др.)²⁴. История российских закрытых административно-территориальных образований и их предприятий затрагивается и в зарубежной историографии (К. Браун, С. Жук, Р. Роулэнд, А. Сиддики)²⁵. На примере региональных атомных предприятий авторами (прежде всего, российскими) рассматриваются и кадровые аспекты: набор работников для этих предприятий, биографии местных руководителей, подготовка и переобучение персонала для нужд описываемых производств, достижения в работе локальных отделов кадров, демографические характеристики населения закрытых атомных городов. Региональный уровень служит также полигоном для изучения различных категорий исполнителей проекта, прежде всего, строителей (включая спецконтингенты)²⁶, рабочей силы для добычи урана в СССР и в европейских странах для проекта (В.Г. Зеляк, З. Земан, Р. Карлш, С.М. Мельников, К. Мердок и др.)²⁷.

В целом, как показывает историографический анализ, тема кадрового обеспечения советского атомного проекта, кадровой политики и ее практик, формирования кадрового потенциала проекта никогда не становилась самостоятельным предметом исторического исследования.

Во втором параграфе «Источники исследования» проанализирован комплекс исторических источников, позволивших изучить намеченную тему.

Диссертация опирается на письменные и устные источники.

закрытого научно-технического центра советского атомного проекта: вторая половина 40-х – середина 50-х гг. XX века: дис. ... канд. ист. наук. Н. Новгород, 2011.

²³ Новоселов В.Н., Толстиков В.С. Тайны «сороковки». Екатеринбург, 1995; Толстиков В.С. Социально-экологические последствия развития атомной промышленности на Урале (1945–1998 гг.). Челябинск, 1998; Артемов Е.Т., Бедель А.Э. Укрощение урана. Екатеринбург; Новоуральск, 1999; Новоселов В.Н. Создание атомной промышленности на Урале. Челябинск, 1999; Рясков С.А. Социокультурное развитие закрытых городов Урала (вторая половина 1940-х — середина 1980-х гг.): дис. ... канд. ист. наук. Екатеринбург, 2004; Мельникова Н.В. Феномен закрытого атомного города. Екатеринбург, 2006; Жарков О.Ю. Система управления производством плутония на химическом комбинате «Маяк» в 1945–1990 гг.: дис. ... канд. ист. наук. Челябинск, 2012; Новоселов В.Н., Носач Ю.Ф., Ентяков Б.Н. Атомное сердце России. Челябинск, 2014; Кузнецов В.Н., Толстиков В.С. Ядерное наследие на Урале: исторические оценки и документы. Екатеринбург, 2017; Кузнецов В.Н. Ядерный оружейный комплекс Урала: создание и развитие. Екатеринбург, 2021 и др.

²⁴ Савицкий И.М. Вклад оборонной промышленности Сибири в создание ракетно-ядерного щита СССР в годы «холодной войны» (1946–1965 гг.). Новосибирск, 2011; Реут Г.А. Закрытые административно-территориальные образования Сибири: социализм за колючей проволокой. Красноярск, 2012 и др.

²⁵ Rowland R. Russia's Secret Cities // *Post-Soviet Geography and Economics*. 1996. Vol. 37. Issue 7. P. 426–462; Brown K. Plutopia: Nuclear Families, Atomic Cities, and the Great Soviet and American Plutonium Disasters. N. Y., 2013; Siddiqi A. Atomized Urbanism: Secrecy and Security from the Gulag to the Soviet Closed Cities // *Urban History*. 2021. Vol. 48. Part 4. P. 1–21.

²⁶ Новоселов В.Н., Толстиков В.С., Клепиков А.И. История Южно-Уральского управления строительства. Челябинск, 1998; Кучин С.П. Полянский ИТЛ (ГУЛАГ – уголовный). Красноярск-26, 1999; Кузнецов В.Н. Атомный проект за колючей проволокой. Екатеринбург, 2004; Родькин Д.В. Военно-строительные батальоны в советском атомном проекте // *Военно-исторический журнал*. 2014. № 8. С. 49–52 и др.

²⁷ Мельников С.М. Дальстрой как репрессивно-производственная структура НКВД – МВД СССР (1932–1953 гг.): дис. ... канд. ист. наук. Томск, 2002; Zeman Z., Karlsch R. Uranium Matters: Central European Uranium in International Politics, 1900–1960. Budapest, N. Y., 2008; Murdock C. A Gulag in the Erzgebirge? Forced Labor, Political Legitimacy, and Eastern German Uranium Mining in the Early Cold War, 1946–1949 // *Central European History*. 2014. Vol. 47. № 4. P. 791–821; Bauer Z. Jáchymovské tábory – peklo, ve kterém mrzlo. Praha, 2019 и др.

В первую видовую группу источников диссертации вошли законы и нормативные акты высших органов государственной власти и управления в СССР. Конституция СССР была важна в плане содержащихся в ней основных ориентиров развития советского государства и общества. Указы Президиума Верховного Совета СССР позволили проследить государственную политику по вопросам, касающимся сохранности государственной тайны, организации труда и производства в СССР, награждения и премирования участников специальных работ. Постановления и распоряжения Государственного комитета обороны СССР, Совета Народных Комиссаров/Совета Министров СССР дали возможность изучить решения о создании советского атомного оружия и атомной промышленности, содержание и особенности организации работ в этом направлении. Источники этой группы – в основном, опубликованные документы²⁸; единичное количество представлено рассекреченными неопубликованными материалами Государственного архива РФ (ГАРФ) и Российского государственного архива социально-политической истории (РГАСПИ).

Вторую, наиболее многочисленную, группу источников составляет делопроизводственная документация (распорядительные, плановые, протокольные, информационные, учетные, отчетные документы, деловая переписка, судебно-следственные дела). К ним относится делопроизводственная документация Специального комитета и Первого главного управления при ГКО/СНК/Совете Министров СССР – Министерства среднего машиностроения СССР, их советов (Технического/Инженерно-технического/Научно-технического), коллегии и парторганизации ПГУ, а также их предприятий, научно-исследовательских институтов, политотделов и проч., административного отдела ЦК ВКП(б), Академии наук СССР (президиума, его отделений и институтов, первого отдела), народных комиссариатов/министерств внутренних дел, государственной безопасности, химической промышленности и др., Всесоюзного комитета по делам высшей школы/Министерства высшего образования СССР, Госплана СССР, Верховного суда СССР, областных, городских комитетов партии, исполкомов горсоветов, профсоюзных организаций, учебных заведений и проч. Привлеченные документы позволяют проследить государственные усилия по созданию советского атомного оружия и атомной промышленности, реконструировать «атомную» мобилизацию, исследовать процессы складывания основ «атомной» кадровой работы и ее эволюцию; способы, инструменты, источники, типы и проблемы кадрового комплектования; требования к персоналу, численность и состав различных групп «атомных» кадров; особенности подготовки и обучения кадров; приемы стимулирования участия исполнителей в «работах по урану», а также результативности их труда; «атомную» и «неатомную», научную и

²⁸ Атомный проект СССР: Документы и материалы. В 3 т. / под общ. ред. Л.Д. Рябева. М.– Саров, 1998–2010; Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. 1917–1967 гг. Сборник документов за 50 лет. В 5 т. / сост. К.У. Черненко, М.С. Смиртюков. М., 1967; Сборник законов СССР и указов Президиума Верховного Совета СССР. 1938 г. – июль 1956 г. / под ред. Ю.И. Мандельштам. М., 1956 и др.

промышленную, центральную и региональную составляющие процесса кадрового обеспечения советского атомного проекта.

Источники рассматриваемой группы представлены в диссертации опубликованными (упомянутыми выше и другими²⁹) материалами, а также, в значительном количестве, неопубликованными документами. Последние извлечены из хранилищ ГАРФ, РГАСПИ, Российского государственного архива экономики (РГАЭ), Архива Российской академии наук (РАН), Центрального государственного архива г. Москвы (ЦГАМ); Государственного архива административных органов Свердловской области (ГААОСО), Государственного архива Свердловской области (ГАСО), Объединенного государственного архива Челябинской области (ОГАЧО), Центра документации общественных организаций Свердловской области (ЦДООСО), фондов научно-технической и управленческой документации комбината «Электрохимприбор», г. Лесной (ГФ НТД ЭХП), Производственного объединения «Маяк», г. Озерск (ГФ НТД ПОМ), Уральского электрохимического комбината, г. Новоуральск (ГФНТиУД УЭХК), архивного отдела администрации городского округа «Город Лесной» (АОА ГО «Город Лесной»), муниципального архива Озерского городского округа (МАОГО), муниципального казенного учреждения Новоуральского городского округа «Городской архив» (МКУ НГО «Городской архив»). Существенная часть архивных документов впервые вводится в научный оборот, в т.ч., документы относительно недавно образованного фонда «Специальный комитет при Совете Министров СССР» (ГАРФ) и выявленного фонда «Парторганизация Первого главного управления при Совете Министров СССР» (ЦГАМ), не фигурирующего ранее ни в каких исследованиях.

В группе делопроизводственных источников самостоятельный интерес представляют документы, относящиеся к документации по личному составу (листки по учету кадров, анкеты и проч.). Обращение к ним позволило исследовать социально-демографические черты некоторых групп участников проекта. Используются как опубликованные документы по личному составу (Центратомархив)³⁰, так и выявленные в архивохранилищах ГАРФ, РГАНИ, ГФ НТД ПОМ, ГФ НТД ЭХП, ЦДООСО. Следует подчеркнуть, что составление полноценных динамических рядов, отражающих движение и

²⁹ История создания, развития и деятельность ВНИИТФ // Грани истории в документах и фотографиях [Электронный ресурс] / Российский федеральный ядерный центр – ВНИИ технической физики им. акад. ЕИ. Забабахина. Снежинск, 2009. 1 CD-ROM; История создания ядерного оружия в СССР 1946–1953 годы (в документах) / сост. В.В. Колюк, П.П. Максименко, А.Д. Пелипенко и др. В 8 т. Саров (Арзамас-16), 1999–2001; КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК, 1898–1953: в 2 ч. Ч. 2. 1925–1953 гг. М., 1953; Лаврентий Берия. 1953. Стенограмма июльского пленума ЦК КПСС и другие документы / под ред. акад. А. Н. Яковлева. М., 1999; Материалы из архива РНЦ «Курчатовский институт» // Вопросы истории естествознания и техники. 1994. № 2. С. 120–124; Сайт «История Росатома». Архивные документы. URL: <http://www.biblioatom.ru/atomic-age/documents/> (дата обращения: 18.05.2023) и др.

³⁰ Сайт «История Росатома». URL: <http://elib.biblioatom.ru/sections/0203/> (дата обращения: 28.07.2022); Сайт Частного учреждения «Центральный архив атомной отрасли Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом». URL.: <https://www.atomarhiv.ru/activity/show/ot-rds-1-do-tsar-bomby.php> (дата обращения 26.02.2021).

качественный состав участников атомного проекта, в настоящее время не обеспечено доступными историческими источниками. Это вынуждает обращаться к методу case-stady.

Третью группу составили статистические источники, данные, сравнительный количественный анализ которых позволил соотнести обнаруженные показатели численности «атомных» кадров, их отдельных групп, заработных плат, обеспеченности жильем, смертности и иных показателей социальной статистики с аналогичными общесоюзными, республиканскими, областными, ведомственными, зарубежными, а также проследить внутреннюю динамику. В диссертации использованы источники, опубликованные в статистических сборниках и сборниках документов³¹. Неопубликованные статистические данные извлечены, в основном, из Государственного архива РФ, а также региональных (ОГАЧО, ЦДОСО) и локальных (АОА ГО «Город Лесной», ГФ НТД ПОМ, ГФНТиУД, МАОГО, МКУ НГО «Городской архив», УЭХК) архивов. В числе последних – статистические данные, составленные профсоюзными комитетами «атомных» промышленных предприятий, и образец результатов переписи населения закрытого атомного города (г. Свердловск-45, 1959 г.).

Четвертую группу источников составили источники личного происхождения. Подавляющее большинство из них представлено воспоминаниям. Для диссертации они ценны описанием обстоятельств «вхождения в проект», личных реакций на кадровые решения и «работу с кадрами» и т.д. Критический подход к анализу подобных источников, их сопоставление и выявление «общих мест» дает возможность дополнить исследуемое, обнаружить смыслы, которые плохо или вовсе не прослеживаются по документальным материалам. Исследование обращается к рукописям и препринтам, выявленным в фондах Музея ПО «Маяк», Уральского электрохимического комбината, Новоуральского историко-краеведческого музея, Учебно-выставочного комплекса комбината «Электрохимприбор», а также опубликованным воспоминаниям ученых, руководителей и исполнителей проекта различных рангов (включая немецких специалистов).

К разновидности примененных в диссертации мемуарных источников относятся и материалы устной истории: блиц-воспоминания и интервью с участниками, ветеранами и современникам атомного проекта, содержащиеся в подборке «Живая история» сайта «История Росатома» и в архиве мемуарных бесед портала «Устная история»³² (для сравнения – и

³¹ Народное хозяйство СССР за 60 лет. М., 1977; Промышленность и рабочий класс СССР. 1946–1950: Документы и материалы / отв. ред. М.И. Хлусов. М., 1989; Советская жизнь. 1945–1953 гг. / сост. Е.Ю. Зубкова, Л.П. Кошелева, Г.А. Кузнецова и др. М., 2003; Manhattan District History: in 8 book. Book 1. Vol. 8. 1946 // Department of Energy OpenNet System. URL: http://www.osti.gov/includes/opennet/includes/MED_scans/Book%20I%20-%20General%20-%20Volume%208%20-%20Personnel.pdf (дата обращения: 17.08.2023) и др.

³² Сайт «История Росатома». Живая история. URL: <http://memory.biblioatom.ru> (дата обращения: 02.02.2023); Сайт «Устная история». URL: <http://oralhistory.ru> (дата обращения: 02.02.2023).

Манхэттенского проекта³³), а также нестандартизированными интервью, проведенными автором с ветеранами г. Лесного, г. Новоуральска, СГАО «Висмут».

Последняя группа источников диссертации представлена материалами периодической печати. Использовались центральные газеты СССР («Правда», «Труд»), региональные и локальные («Красноярская газета», «Вестник Маяка» и др.); сравнительная компонента реализовывалась через обращение к зарубежной прессе («New York Times», «Washington Post», «Geneva Daily Times», «The San Bernardino County Sun» и др.). Источники этой группы помогли собрать сведения об образах советского атомного проекта, его кадров, социального, промышленно-производственного, образовательных пространств, которые транслировались через средства массовой информации.

Также в диссертации используются результаты ретроспективного социологического исследования, проведенного автором в городе Лесном в 2000 г.

Завершая обзор источниковой базы диссертации, следует подчеркнуть, что на сегодняшний день гриф секретности сохранился на многих архивных источниках по истории советского атомного проекта. Остаются закрытыми для изучения, например, соответствующие документы, хранящиеся в Архиве Президента РФ, Центратомархиве, частично – в Государственном архиве РФ, РГАСПИ и др. При этом, большинство из рассекреченных источников посвящены производству и в меньшей степени затрагивают социальные аспекты проекта. Несмотря на это, выявленные и проанализированные исторические источники представляются достаточно репрезентативными для решения поставленных задач исследования.

В третьем параграфе «Методология и методы исследования» определены теоретические основы диссертации и охарактеризованы примененные методы исследования.

Диссертация нацелена на методологический синтез, при котором в исследовании используется определенный доминантный подход, тогда как другие выступают его спутниками, корректирующими общую траекторию изыскания³⁴.

Базовой макрообъяснительной концепцией диссертации является теория модернизации. В ее современной, неомодернизационной, трактовке «модернизация» понимается в широком смысле – как движение от «традиционности» к «современности», и учитывает многофакторность и многолинейность, страновые особенности исторического процесса, значение культуры и традиций, интерпретирует различные модернизационные

³³ Voices of the Manhattan Project. National Museum of Nuclear Science and History. URL: <https://ahf.nuclearmuseum.org/voices> (дата обращения: 07.02.2023).

³⁴ Репина Л.П., Шабунина А.К. Трансдисциплинарность в изучении социокультурных практик повседневности (на примере феномена голода в викторианской Англии) // Уральский исторический вестник. 2022. № 3 (76). С. 35.

подпроцессы и ценностно-мотивационные аспекты³⁵. Проблема кадрового потенциала признается одной из ключевых проблем модернизационного процесса, что позволяет проследить ее решение в реализации атомного проекта. В таком контексте актуален распространенный в модернизационном дискурсе концепт «мобилизация»³⁶, который употребляется для обозначения процесса, политики и практики, в ходе которых социальные слои объединяются и направленно используются властью для достижения социетальных целей. Исследование опирается на признаки и принципы советской мобилизационности, предложенные В.В. Седовым³⁷. В диссертации понятие мобилизационности применяется как оптимальный инструмент для изучения складывания основ кадровой политики атомного проекта, динамики рекрутирования, принципов трудоустройства и работы с кадрами и реакций социума на мобилизационное воздействие.

Положения теории модернизации дополнены применением сравнительно-исторического институционального анализа А. Грейфа³⁸. Он позволяет реконструировать процесс придания формам и способам «атомной» кадровой политики нормативного характера, обнаруживать механизмы выработки кадровых решений и т.п.

Чтобы усилить исследование социальных и культурных аспектов в избранной теме, используются наработки социальной истории или «новой социальной истории». В рамках ее концептуального арсенала рассмотрен спектр социальных связей (формальные и неформальные, профессиональные и корпоративные, территориальные, статусные), состав «атомного» социума (в том числе, через призму гендерной проблематики); коммуникации, убеждения и ценности.

Взаимопроникновение заявляемых в работе концептуальных оснований обнаруживается в близости указанных выше трактовок социального института к его определению как сложившихся практик (по Д. Норт), а через это – к теории практик, используемой также и в рамках новой социальной истории. С помощью данного подхода выявлялись социальные практики, сложившиеся в ходе реализации кадровой политики атомного проекта и, в целом, в ходе социального взаимодействия между его исполнителями.

Ресурсный подход (П. Бурдье, Д. Граски, М. Кастельс и др.) помог в понимании стратегий отношения к кадрам и управления ими, эффективности/неэффективности использования и развития человеческих ресурсов и человеческого капитала в атомном проекте.

³⁵ Бородин Л.И. Концепции модернизации и модерности в контексте российских трансформаций XIX–XX вв. // Уральский исторический вестник. 2017. № 4. С. 6–15; Побережников И.В. Модернизации в истории России: направления и проблемы изучения // Там же. С. 36, 38.

³⁶ Его применимость при анализе истории атомного проекта СССР очерчена в: Алексеев В.В., Литвинов Б.В. Советский атомный проект как феномен мобилизационной экономики // Наука и общество: история советского атомного проекта. Т. 1. М., 1997. С. 291–302.

³⁷ Седов В.В. Мобилизационная экономика: советская модель. Челябинск, 2003.

³⁸ Грейф А. Институты и путь к современной экономике. Уроки средневековой торговли. М., 2013 и др.

Для описания социальной реальности атомного проекта диссертация обращается к концепциям и концептам «социального пространства» (Э. Гидденс, Г. Зиммель, П.А. Сорокин и др.), «социальной общности» (П. Блау, Г.Е. Зборовский, В.А. Ядов и др.), ценностно-ориентированного корпоративного поведения Н. Смелзера и идеям акционализма А. Турена.

Атомный проект, система его кадрового обеспечения и «атомная» общность рассматриваются как большие и сложные системы и, одновременно, как элемент более общих систем – советской системы организации власти, экономики и советского общества. В этом диссертация следует методологической концепции системного подхода и общей теории систем (Л. фон Берталанфи и др.).

В качестве методов исследования применялся спектр общенаучных логических методов познания и специальных исторических принципов и методов (историзма, проблемно-хронологический, причинно-следственный, сравнительно-исторический, историко-биографический); системный анализ. Статистико-демографические методы помогли определить количественные характеристики и динамику кадрового состава советского атомного проекта и отдельных его групп. Метод социографии применялся для описания «атомной» общности. Для изучения неформализованных текстовых данных исторических источников исследования использовались методики анализа текстов – нарративный и дискурс-анализ. Метод устной истории позволил собрать личностную информацию, могущую дополнить (или восполнить) пробелы в корпусе документальных источников. В ситуации ограниченной и фрагментированной источниковой базы истории советского атомного проекта, связанной с его секретностью, продуктивным стало использование метода case-study. Для интерпретации социальных отношений, системы стимулирования и мотивации, коммуникации, характеристики структуры «атомной» общности исследование также обращается к методологическому инструментарию социологии, психологии, экономики труда и менеджмента в области управления персоналом.

Вторая глава «Институализация кадровой политики советского атомного проекта» посвящена проблеме становления «атомной» кадровой работы, ее упорядочению и формализации.

В первом параграфе «Становление и развитие системы кадрового обеспечения: подходы, ключевые структуры и персоны» анализируются способы и динамика решения задачи обеспечения кадрами атомного проекта.

В период становления проекта (1942–1945 гг.) подбирались и перебирались кандидатуры научных и административных руководителей (В.М. Молотов, А.Ф. Иоффе, М.Г. Первухин, С.В. Кафтанов, Л.П. Берия, И.В. Курчатов). Первые «атомные» кадровые структуры (лаборатория атомного ядра Ленинградского физико-технического института, сектор № 6 Всесоюзного института минерального сырья) испытывали как недостаток необходимых кадров (не только научных, инженерных, но даже рабочих), так и рычагов влияния.

После 1945 г. главенство в кадровой политике принадлежало особым – внеправительственными и надведомственным органам – Специальному комитету и Первому главному управлению. Существенную роль в принятии решений по широкому кругу кадровых вопросов играла коллегия ПГУ, а также Научно-технический совет Спецкомитета, уполномоченные Совета Министров СССР, сами ученые. Принципиальные назначения руководителей, согласовывались лично с И.В. Сталиным.

В 1947 г. были письменно оформлены основные принципы работы с кадрами: «монополия» ПГУ, через которое должны были проходить все кадровые назначения, индивидуальный подход и личные контакты при подборе кадров, значимость и полномочия в этом вопросе руководителей научных и производственных объектов, поддержание качества «атомного» персонала (аттестация, обучение, подготовка и забота о молодом пополнении) и стабилизация его состава (наличие резерва, рациональность перемещений).

В нарушении исключительного права партии в решении кадровых вопросов и номенклатурной системы, препятствовавшей подбору руководителей самими ведомствами, ВКП(б) в атомном проекте играла не руководящую, а инструментальную роль. Знаковой чертой кадровой политики проекта являлось участие НКВД/МВД и НКГБ/МГБ, работники которых при этом находились в оперативном подчинении у ПГУ. Они поддерживали режимность и секретность, обеспечивали проект рабочей силой и специалистами, наполняли аппарат ПГУ (в т.ч., отдел кадров), выполняли функции уполномоченных СМ СССР. Влияние «атомного» ведомства на кадровую политику уранодобывающих предприятий, расположенных в Европе, ограничивалось местными властями. Наиболее существенным оно было в отношении «Висмута», дольше других имевшего статус советского, а затем совместного предприятия.

После создания Министерства среднего машиностроения (1953 г.) партийный контроль за процессом кадрового обеспечения значительно усилился. Только перераспределение перечней номенклатурных должностей в 1956 г. сигнализировало о децентрализации кадровой политики в отрасли и возвращении ответственности руководителей за выбор и расстановку кадров на места.

Во втором параграфе «Источники, критерии, механизмы кадрового комплектования» разбираются источники, требования, инструментарий, проблемы кадрового комплектования.

От единичных случаев привлечения кадров в 1942–1945 гг. «атомное» кадровое комплектование после 1945 г. перешло к массовому набору. Его инструментом стала мобилизация. Первично действующая система личных и производственных связей как средство отбора дополняется формализованными требованиями (стаж, квалификация, партийность) и процедурами (анкетирование, проверки органами госбезопасности, реализация кадровых заказов «атомного» объекта только через первых

секретарей комитетов партии), а также полуформализованными процедурами (согласование, собеседования). Процесс набора кадров сопровождался рядом проблем: режим секретности (в т.ч. несоответствие отобранных режимным условиям); нехватка или отсутствие специалистов необходимой квалификации, что вело к недокомплекту штатов; отсутствие на региональных объектах условий для приема оговоренного количества работников; сопротивление кадровых «доноров» и индивидуальное нежелание людей. Руководство проекта готово было учитывать и экономические доводы кадровых «доноров», и персональную готовность претендентов занять «атомную» должность.

И при персонифицированных, и при массовых наборах генеральной являлась установка на поиск лучших в своих сферах работников. Они отбирались благодаря индивидуальному подходу и механизму «экспертного мнения» – неформальной оценки способностей и возможностей человека. Она предшествовала последующим формализованным и полуформализованным процедурам отбора и оформления в проект.

Имея приоритет перед другими ведомствами, комплектование кадрами атомного проекта первоначально шло за счет «внешних» источников, в ущерб другим отраслям промышленности. Постепенно набор кадров по всей стране заменялся подготовкой собственных, внутренними перемещениями, использованием региональных и локальных возможностей. В то время как в других отраслях советской промышленности в конце 1940-х – начале 1950-х гг. возрастала доля принятых по вольному найму, в атомном проекте его применение было ограниченным. С середины 1950-х гг. «штучный» персонифицированный отбор работников постепенно отходил в прошлое, все больше уступая формализованным критериям.

Третий параграф «Динамика “атомной” занятости» посвящен анализу изменений в структуре занятости в атомном проекте.

Кадровая политика атомного проекта была направлена на защиту от внешних посягательств и сохранение кадрового состава. Перемещения различных групп исполнителей проекта подчинялись цели соблюдения его секретности. Практиковались не только закрепление человека на его рабочем месте (что регулировалось правовыми нормами в области трудовых взаимоотношений довоенного и военного времени), но и в пределах закрытого «атомного» поселения; перевод на другую работу в рамках системы; двух- – трехлетние «карантинные» работы в местах и на должностях, не имевших отношения к атомному проекту. Последние практики использовались вопреки трудовому и иному законодательству, были нелегитимными. Только с середины 1950-х гг. расширились возможности оставлять «атомную» работу по собственному желанию.

Тяжелые условия работы влекли дезертирство, особенно с уранодобывающих предприятий и «атомных» строителей в конце 1940-х – первой половине 1950-х гг. В то же время, на «атомных» промышленных предприятиях дезертирство, как и текучесть кадров были заметно ниже, чем

в стране. Это объяснимо не только действием силовых методов, но и созданием социально-ориентированной среды.

В структуре «атомной» занятости по мере реализации проекта заметны постепенные тенденции отказа от использования спецконтингентов НКВД/МВД (в том числе, и ученых-заключенных), военнопленных, а также иноспециалистов (на объектах, расположенных на территории СССР). Произошло перераспределение ученых: одни академические ученые покинули проект, другие остались работать над проблемами создания атомного оружия. На зарубежных предприятиях сокращалось число советских специалистов в пользу местных, заключенных – в пользу вольнонаемных.

Третья глава «Человеческие ресурсы» в динамике освещает проблему количественных и качественных характеристик человеческих ресурсов советского атомного проекта.

В первом параграфе **«Социально-демографические характеристики кадровой базы»** прослежены особенности и динамика социально-демографических свойств различных групп участников проекта.

В структуре работающих в советском атомном проекте в год испытания первого советского ядерного заряда (1949 г.) научные и инженерно-технические работники составляли 6,8 %, служащие, административно-хозяйственный, младший обслуживающий и непромышленный персонал – 8,8 %, рабочие – 81 % (в т.ч., спецконтингенты Гавпромстроя МВД СССР), военные, включая военную охрану – 3,4 %.

Отличительными социально-демографическими характеристиками высших «административных» руководителей проекта являлись: происхождение – в основном, из рабочих и служащих, ранее начало трудовой деятельности, быстрый карьерный рост, преобладание высшего образования вообще и инженерного в частности, наличие воинских званий высшего офицерского состава, опыт работы на руководящих партийных, государственных и/или хозяйственных должностях (в том числе, для четверти – работа в органах госбезопасности), опыт совместной работы (личные связи).

Кейс руководителей научных и промышленных «атомных» объектов и их подразделений системы ПГУ отличает четверть ученых (физики и химики), почти треть обладателей научных степеней (в т.ч., среди инженеров), около половины знатоков иностранных языков. По сравнению с описанной выше группой, здесь было почти в 3 раза меньше тех, кто носил офицерские звания и в 1,3 раза меньше партийных.

Особенностями населения закрытых «атомных» поселений был молодой возраст, преобладание русских по национальному составу, рабочих и служащих по социальному происхождению, беспартийных, рабочих в общей структуре населения. На атомных градообразующих объектах на 1 рабочего приходилось в 2–3 раза больше ИТР, чем в среднем по стране. Доля имеющих высшее и среднее специальное образование в составе населения

«атомных» поселений доходила до 2 раз больше, чем в составе населения СССР, а среди ИТР – до 3,5 раз, что свидетельствует о задействованном научно-техническом потенциале.

Группа иностранных специалистов, работавшая в СССР (в основном, немцев) была относительно немногочисленна. В ней преобладали мужчины, научных сотрудников была только четверть, ученым званием профессора или степенью доктора наук обладали около 13 % от общей численности группы. Кейс ученых-заключенных Лаборатории «Б» также показывает мужской состав этой группы, средний возраст, высшее образование, статус состоявшихся ученых у большинства.

Заключенные были представлены по большей части молодыми мужчинами (женщины составляли не более трети в максимально выявленных цифрах). На «атомных» стройках преобладали заключенные со сроками не менее трех лет, осужденные, главным образом, по уголовным статьям, большинство судимых впервые. Численность используемых спецконтингентов возрастала до 1953 г. На пике их применения они составляли не более 35 % от общего количества исполнителей проекта. Это противоречит данным Ж. Медведева о том, что таковых было более половины.

Солдаты военно-строительных батальонов, увеличившись численно от 1948 к 1956 г. в 8,5 раз стали ведущей силой «атомных» строителей. За это время омолодился и изменился их состав, в котором стали преобладать военнотруженики молодого призыва (вместо солдат из расформированных частей действующей армии и других категорий).

Спецификой «коллективов» зарубежных уранодобывающих предприятий были советские специалисты на руководящих должностях (по большинству имевшие опыт горно-геологических работ) и сотрудники МВД для работы в охране, политотделах, отделах кадров (молодые мужчины, имевшие невысокое образование, но опыт в структурах госбезопасности). Общим для советских работников на зарубежных предприятиях было большое количество членов ВКП(б) и ВЛКСМ среди них. Военнопленные и заключенные не были рабочей силой всех подобных предприятий, на некоторых (как «Висмут») трудились только юридически свободные работники (несмотря на имеющееся в литературе мнение в обратном).

«Коллектив» исполнителей советского атомного проекта демонстрирует относительно удовлетворительную ситуацию по уровню смертности, по отдельным группам исполнителей (даже заключенных) более благополучную, чем в целом в СССР.

Во втором параграфе «Гендерные аспекты кадрового обеспечения» рассмотрены гендерная специфика рекрутинга и женская занятость в атомном проекте.

С одной стороны, в «заказах» на «атомные» кадры, как правило, нет деления на «мужские» и «женские». С другой, на отдельных позициях угадывается предпочтение мужчин женщинам (студенты-физики, рабочие-

строители) или оно совершенно очевидно, как в случае состава высших руководящих органов атомного проекта, где не было ни одной женщины. Доля женщин, работавших системе ПГУ во второй половине 1940-х – начале 1950-х гг. (в среднем, 39,7 %) заметно уступала общесоюзным показателям (от 57 до 47 % в 1945–1950 гг.).

Мужчины преобладали в таких ключевых для атомного проекта индустриально-технических дисциплинах, как физика или металлургия, а также в строительстве. Женщины были достаточно широко представлены среди геологов (в т.ч., рудничных и участковых), минералогов урановых руд, геофизиков, математиков-вычислителей, химиков и радиохимиков, инженеров управления реактором, операторов отметки расходомеров, сфер секретного делопроизводства, здравоохранения (в т.ч., радиологии), просвещения и культуры, торговли и общественного питания закрытых «атомных» поселений.

Женщины атомного проекта были и на «передовой» научной-технической и производственной работы, и обеспечивали тыл мужчинам проекта. Однако, вследствие действия гендерно-рассогласованного контракта «работающей матери», это оборачивалось для них двойной нагрузкой, а иногда – и жертвованием материнством, здоровьем и жизнями.

Третий параграф «Масштабы “атомной” занятости и практика действия фильтров кадровой селекции» сосредоточен на вопросе численности участников советского атомного проекта и практике действий фильтров «атомного» отбора.

Численность работающих по проекту не лимитировалась ни партийными, ни контрольными органами. Она регулировалась текущими потребностями и соответствовала различным стадиям реализации проекта, производственно-техническому процессу создания атомного оружия и формирующейся атомной отрасли.

На начало 1946 г. над атомным проектом работали 17,6 тыс. человек (в ПГУ, без учета более 80 объектов, выполняющих «работы в области атомной энергии», по которым нет количественных данных). В 1949 г. над проектом работали в общей сложности не менее 485 тыс. человек, в 1951 г. – более 620 тыс., в 1954 г. – не менее 728 тыс. человек. Количество исполнителей атомного проекта составляло 0,2–0,3 % от всего населения страны, к середине 1950-х гг. – это не менее 1,2 % к среднегодовой численности занятых в народном хозяйстве СССР. Тот факт, что занятость в Манхэттенском проекте к следующему за испытанием американской атомной бомбы 1946 г. составляла те же 0,3 % от всего населения страны, позволяет говорить о том, что определяющим фактором проектов был производственный процесс создания ядерного оружия, а не социально-политическая или экономическая системы.

Приведенный анализ проявил практику действий фильтров «атомного» отбора. Соблюдались возрастной (молодые возрастные категории) и национальный (преобладание русских) фильтры. В то же время фильтры

социального происхождения, национальности, членства в ВКП(б) или ВЛКСМ, «чистота» биографии действовали дифференцированно. Приоритет отдавался способностям, профессиональным качествам, потенциалу кандидатов, т.е. ключевым основанием допуска в атомный проект был человеческий (или личностный) капитал.

Глава четвертая «Система подготовки кадров» концентрируется на проблеме обучения «атомного» персонала.

В первом параграфе **«Профессиональная переподготовка, начальное и среднее профессиональное образование»** рассматриваются процессы переподготовки, направленные на обновление знаний и навыков, а также получения начального и среднего профессионального образования, востребованного в атомном проекте.

Первые усилия по подготовке кадров для атомного проекта были предприняты во время Великой Отечественной войны. Мероприятия осуществлялись в виде курсов дополнительной подготовки и переподготовки, в первую очередь, в области геологии и геохимии урана, ядерной физики и радиохимии. С 1945 г. курсы дополнительной подготовки, стажировки, переподготовки, обучения на производстве были организованы в широком масштабе. Они охватывали все уровни кадров, проводились самими участниками атомного проекта, на его объектах и на предприятиях-соисполнителях. Тем самым преодолевалась постулируемая в СССР оторванность образовательной системы от потребностей предприятий.

Следующим этапом стало создание собственных учебных заведений для обучения рабочих, младшего и среднего технического персонала. Это позволяло не зависеть от школ и училищ системы трудовых резервов СССР и «настроить» процесс подготовки кадров на специфические требования атомного проекта. К окончанию проекта функционировали 3 ремесленных училища, 3 строительных и технических училища, 1 медицинское, 8 техникумов и политехникумов и 2 филиала техникумов, а также производственно-техническая школа, 2 горняцких училища и горный техникум при «Висмуте» в ГДР. Среднее профессиональное образование в атомном проекте можно было получать по механической, технологической, химико-технологической, химико-аналитической, электромеханической, геологическим, горным и гидрометаллургическим, строительным и медицинским специальностям. Готовящиеся в учебных заведениях начального и среднего профессионального образования «атомного» Главка кадры соответствовали потребности его объектов.

Во втором параграфе **«Высшее образование и подготовка научных кадров»** анализируется подготовка специалистов с высшим образованием и научных кадров для проекта.

Подготовкой специалистов с высшим образованием для атомного проекта занимались, в основном, московские и ленинградские высшие учебные заведения (исключение составляли госуниверситеты гг. Горького, Киева, Тбилиси, Харькова и политехнические институты гг. Свердловска и

Томска). В этих вузах учреждались специальные (секретные) отделения, кафедры и факультеты. До 1951 г. наибольшее количество молодых специалистов для атомного проекта готовили Московский государственный университет, Московский механический институт и Ленинградский государственный университет, после лидером стал ММИ (с 1953 г. – Московский инженерно-физический институт).

К обучению допускались те, кто показывал наилучшие знания и проходил проверку органами госбезопасности, удостоверяющую «чистоту» биографии. В образовательном процессе упор одновременно делался и на традиционные «инженерные» предметы, и на фундаментальную, университетскую, подготовку по физике, химии, высшей математике, а также на исследовательскую и практическую работы студентов (в то время, как в послевоенном СССР говорить о вузовской науке можно было лишь с высокой степенью условности³⁹). Преподавание велось учеными – участниками проекта, практика – на «атомных» объектах.

Принципиально новым этапом в обучении «атомного» научно-технического персонала стало создание локальных филиалов высших учебных заведений. Прежде всего, отделений МИФИ в шести «атомных» населенных пунктах (Озерске, Новоуральске, Лесном, Сарове, Обнинске, Снежинске, 1952–1958 гг.). Также было принято нестандартное решение об организации аспирантур непосредственно в закрытых «атомных» поселениях.

Благодаря созданной системе высшего и послевузовского «атомного» образования был утолен кадровый «голод» предприятий и организаций проекта, появились новые инженерные специальности, обновились учебные программы, повысилась квалификация преподавательского состава, воплотилась «система Физтеха»; только за первое пятилетие существования ПГУ молодое пополнение ядерных физиков в стране составило прирост в два раза, а радиохимиков – в полтора.

Пятая глава «Стимулирование и мотивация труда» посвящена проблеме побуждения исполнителей проекта к качественному и результативному труду.

В **первом параграфе «Меры принуждения»** разбирается такой вид трудового стимулирования, как принуждение (за которым стоит наказание или угроза наказания).

Нарушения правил режима и сохранности гостайны грозило уголовным наказанием. Оно регулировалось указами Президиума Верховного Совета СССР, постановлениями Совета Министров СССР. На практике наказание зависело от тяжести проступка и воли руководителей. Руководство атомного проекта и его объектов было заинтересовано в сохранении трудовых кадров, уже допущенных к «атомным» работам. Там, где было возможно,

³⁹ Водичев Е.Г. Советская научная политика в период «позднего сталинизма» (вторая половина 1940-х – начало 1950-х гг.): маркеры и метаморфозы // Вестник Томского государственного университета. История. 2014. № 2 (28). С. 48.

назначались исправительно-трудовые работы по месту работы, условное лишение свободы или административные наказания. Важным аспектом был демонстрационный эффект наказаний для предупреждения будущих нарушений.

Трудовую активность и дисциплину регулировали уголовное преследование, экономические и административные меры наказания. Первое регламентировались законодательством довоенного и военного времени, направленным на закрепление работника на его рабочем месте. Тюремное заключение к нарушителям применялось нечасто, в основном, при повторных нарушениях. Более распространены были, как и в целом в стране, исправительно-трудовые работы по месту работы. С середины 1950-х гг. судебные наказания за нарушения трудовой дисциплины заменялись дисциплинарными. Экономические санкции и административные наказания соответствовали применяемым в СССР.

Нелегитимные и неформальные стимулирующие меры (прямое принуждение, ограничение доступа к благам и возможностям, угрозы и запугивание) распространялись как на «закабаленные» социальные группы «атомных» человеческих ресурсов, так и на юридически свободные.

«Атомные» работники испытывали двойное воздействие отрицательного стимулирования (в отношении соблюдения режима секретности и в отношении трудовой активности и дисциплины; государственное и ведомственное), интенсивность наказания была большей.

Во **втором параграфе «Виды вознаграждения»** рассматриваются материальные и нематериальные блага, которые получали участники атомного проекта непосредственно за свой труд.

Наибольшим вознаграждение было у научных руководителей проблем, затем – у ведущих ученых, инженеров-конструкторов, руководителей «атомных» промышленных предприятий. Работающие на градообразующих «атомных» объектах закрытых городов зарабатывали больше, чем «городские» трудящиеся, а они – больше, чем их коллеги в «обычных» городах. Сравнительно большую оплату труда, чем советские научные работники равного служебного положения, имели немецкие специалисты, работающие в СССР. Оплата труда военных строителей, вольнонаемных уранодобывающих объектов, расположенных в Европе, заключенных (в СССР и на зарубежных предприятиях) также была увеличенной относительно «неатомной».

Параметры повышенных денежных вознаграждений в атомном проекте были заложены в 1945–1947 гг. Благодаря им средние фактические заработки работающих по «проблеме урана» в разы были больше, чем в стране. Происходило это не только из-за целенаправленной политики «атомного» главка, но и из-за практики руководителей «атомных» объектов, которые самоуправно увеличивали вознаграждение, усиливая стимулирование, чтобы решить стоящие задачи вовремя и на должном уровне.

Положения о премированиях по результатам крупных достижений разрабатывались руководящими органами самого проекта и были не сравнимы с другими советскими положениями по наполнению. Наибольшие «пакеты» вознаграждений предназначались ученым, их денежный эквивалент в максимуме в 5 раз превышал аналогичные в стране. Награды дифференцировано распределялись между коллективами исполнителей. Премирование руководителей Спецкомитета, ПГУ, его аппарата на фоне ведущих ученых и конструкторов выглядит довольно скромно.

Тенденция сокращения «атомных» денежных вознаграждений и льгот началась в 1950 г. и продолжилась после создания Министерства среднего машиностроения. Награждения за крупные «атомные» открытия и достижения во второй половине 1950-х гг. (на стадии завершения проекта и перехода его к отрасли промышленности) стали соответствовать общесоюзным. Однако, разница в оплате «атомного» труда, хоть и уменьшилась, но оставалась заметной, как свидетельство привилегированности отрасли, за которой сохранялся статус главного звена.

Третий параграф «Побуждение к труду и мотивация» освещает создание условий для трудовой продуктивности, связанных с осознанием работником важности и нужности труда, и внутреннюю мотивацию.

Среди мер побуждения к труду в атомном проекте выделяется организация конкурентной среды, которая усиливала интерес к труду.

Для того, чтобы исполнители могли всецело сосредоточиться на работе, не думать «о хлебе насущном» для них и их семей создавались комфортные жизненные условия через обеспечение жильем, товарами «повышенного качества и улучшенного ассортимента» и услугами, что выгодно отличало «атомное» бытование. Отдых от сверхнапряженной работы, от жизни в изолированных условиях закрытых поселений обеспечивался путевками в дома отдыха и в санатории, в т.ч, в сети ведомственных «атомных» лечебно-оздоровительных учреждений в Подмоскowie, Крыму и на Кавказе. На создание этих условий потребовалось время, но тенденция к их реализации прослеживается с ранних стадий воплощения проекта. Распространяясь, в первую очередь, на ученых, она охватывала различные категории исполнителей, включая заключенных и работающих на зарубежных предприятиях СССР.

Эффективным механизмом побуждения к труду являлась система идеологического воспитания, пропаганды и агитации (через профилактику нарушений секретности и поддержание понимания важности выполняемой работы). Она формировала чувство принадлежности к особому делу, продвижения на пути достижения государственных целей.

Высокая значимость содержания труда (подкрепляемая создаваемыми для исполнителей условиями жизни и вознаграждениями) вызывала чувство гордости от его выполнения. Сложность задачи порождала интерес у разных групп работающих. Это активизировало ряд смыслообразующих мотивов (начиная с материального). Но определяющим был кооперативный мотив, в

основе которого лежало отношение к труду по созданию атомного оружия с точки зрения его общественной пользы, необходимости для других людей и общества в целом.

В **шестой главе «“Атомное” социальное пространство»** предпринят анализ «атомного» социального пространства как места, как смыслов и как социальных взаимодействий.

В **первом параграфе «Специфика организации и свойства «атомного» социального пространства»** определено, что секретность, скрывавшая сам факт существования проекта, и режимность стали каркасными элементами социального «атомного» пространства. Предприятия и учреждения проекта размещались в различных местах СССР и зарубежья, но основные научные и промышленные единицы были сосредоточены внутри РСФСР. Это указывает на то, что «атомное» пространство было спланировано таким образом, чтобы минимизировать риски ликвидации объектов, сохранить знания, технологии и кадры в пределах России. Своеобразие устройства «атомных» населенных пунктов подчеркивают их физическая закрытость, территориальное зонирование согласно техногенным требованиям и социально-профессиональной принадлежности, здания учреждений культуры, а не власти, как архитектурные доминанты.

В «атомном» социальном пространстве исполнители подвергались различным формам контроля, которые лимитировали свободу действий, передвижения и определяли круг общения. Требования скрывать информацию под условными названиями способствовали возникновению «атомного» социолекта. При этом, отлаженная система связи и контролируемые каналы коммуникации позволяли оперативно решать производственные и бытовые задачи проекта и не допускали полной изоляции и информационного вакуума для его участников.

Специфическими чертами функционирования «атомного» социального пространства были напряженный режим труда и радиоактивность как фактор среды и трудового процесса. «Атомное» социальное пространство обуславливало образ жизни участников проекта, которые проявляли трудовой энтузиазм и часто работали сверх нормы. Большинство из них понимали и принимали его ограничительные особенности, связанные с соблюдением секретности и режимности, считая их условиями достижения цели. Немаловажное влияние на это оказали советская государственная «культура секретности», проникающая на уровень общества, и субъективное восприятие социального пространства через его образы и архетипические представления.

Во **втором параграфе «“Атомная” общность: признаки, стратификация, социальное взаимодействие»** следуя признакам социальной общности, обособлена «атомная» общность, которая сформировалась под воздействием специфики процесса кадрового обеспечения атомного проекта, организации и функционирования «атомного» пространства. Она выделена по производственной

направленности (создание атомного оружия), территориальному критерию (территории закрытых атомных поселений), по наличию харизматичных лидеров, собственной системе мобилизации сил и подготовки их к работе, особому языку и социальному контролю, по устойчивым связям и отношениями, довольно высокой степени сплоченности, по своеобразной системе ценностей и образу жизни.

Эта общность может быть обозначена как социальная «атомная» профессионально-территориальная общность корпоративного типа в качестве когерентной структуры⁴⁰ с высокой устойчивостью в условиях турбулентности исторического периода (внешнеполитических и различных внутренних обстоятельств реализации советского атомного проекта). Она объединялась вокруг ядерного императива⁴¹ и подкреплялась наличием общего внешнего врага, образ которого (угроза атомной войны со стороны США) оформился в «атомной» общности раньше, чем в СССР в целом.

Общность была неоднородным образованием, структура которого изменялась во времени. Ее ядро первоначально составляли руководители проекта и ученые, как меритократическая группа. К концу реализации проекта оно сместилось в закрытые атомные города, социальная стратификация в которых выстраивалась на основании статуса в иерархии производства атомного оружия, неравенства в доходах и привилегиях.

«Атомная» общность представляла собой многослойную структуру с различными статусными позициями, отличалась довольно сильной внутренней социальной дифференциацией (от выдающихся ученых до рабочих, от высших государственно-политических деятелей до заключенных). Однако идеократичность проекта, выраженный коллективный характер труда и особые условия жизни способствовали складыванию единой корпоративной субкультуры, которая стремилась сохранять автономию. Высокая степень «атомной» идентичности была одним из важнейших инструментов трудовой активности.

В Заключение подведены итоги диссертационного исследования. Кадровая политика проекта основывалась как на действующих нормах советского законодательства (которые, однако, гибко применялись на практике), так и на создаваемой внутриведомственной нормативной базе. Комплектование кадрами определялось несколькими аспектами: неимение собственной кадровой базы (отсюда – собирание работников из различных отраслей промышленности), дефицит кадров нужной квалификации (что повлекло за собой создание системы «атомного» обучения), острая необходимость в связи с особой секретностью закрепления уже работающих кадров (следствием чего, в т.ч., стало создание социально-ориентированных условий жизни). Условиями успешной реализации задачи кадрового обеспечения были положение «главного звена» проекта, заинтересованность

⁴⁰ Об этом см.: Батурин Ю.М. Указ. соч.

⁴¹ Визгин В.П. Этнос ученого-ядерщика: истоки и формирование (1940–1950-е гг., на материале истории советского атомного проекта) // Философия науки. Вып. 11: Этнос науки на рубеже веков. М., 2005. С. 271.

высших государственных инстанций в проекте (и соответствующая степень поддержки), чрезвычайный статус органов управления проектом (и соответствующие полномочия).

При формировании кадрового состава проекта власть шла опробованным путем мобилизации, которая обеспечивала скорость появления «атомных» коллективов. При этом, особенности создаваемых коллективов зависели от содержания процесса кадрового комплектования. Действовал широкий спектр кадровых практик (в т.ч., нелегитимных), которые нарушали как действующее законодательство и распространенные принципы советской кадровой политики (решающая роль партии, зависимость руководящих работников от партийных органов, недопустимость их подбора самими ведомствами, оценка «по уровню руководства», лояльность важнее квалификации), так и внутренние кадровые предписания. Кадровые практики не были единообразными, их выбор зависел от конкретных ситуаций, а определяющим аргументом была польза для проекта.

Внешний вызов государству в виде новой военной угрозы, ставший пусковым элементом проекта, обусловил его стойкую идеократичность. Как следствие – сложилась ситуация (своеобразный «социальный контракт»), в которой власть, создающая проект, и его участники действовали в интересах друг друга, понимая (принимая) намерения и учитывая взаимные потребности. «Контракт» обеспечивал участников проекта повышенными жизненными стандартами, в первую очередь, в обмен на их добросовестный труд, а не на лояльность и/или занятие административных постов.

Используя свойственный советской экономической модели гибридный режимный труд⁴² (наиболее очевидно до середины 1950-х гг.), в процессе кадрового обеспечения атомного проекта, тем не менее, акцент делался на качество, при подборе персонала применялись активные методы вербовки и отбора, система ориентировалась на длительное использование кадров, на целесообразные расходы на персонал и оптимизацию оплаты труда, на создание комфортных условий жизни и работы, и позиция работников была не лишена относительной автономности. Согласно современным концепциям управления персоналом, это скорее соответствует отношению к кадрам как к персоналу-ресурсам, а не как к персоналу-издержкам.

В теории экономики труда считается, что эффективность системы кадрового обеспечения, трудового стимулирования и мотивации заключается в соответствии целям экономического развития конкретного общества на определенном историческом этапе⁴³. Результативность атомного проекта, выполняемого в условиях «командной экономики», измерялась не в современном понимании – как извлечение экономической прибыли. Она заключалась в скорейшем достижении цели – создании атомного оружия.

⁴² Красильников С. Между правом и наказанием: труд в раннесоветском обществе // *Quaestio Rossica*. Т. 5. 2017. № 4. С. 1044.

⁴³ Озерникова Т.Г. Исследование трудовой мотивации с позиций системного подхода // *Известия Иркутской государственной экономической академии*. 2002. № 4. С. 76.

Действенность подходов к комплектованию «атомных» кадров и организации их работы, как формируемых «сверху», так и сложившихся в «атомной» общности «снизу», подтверждается успехами в решении главных задач атомного проекта, достигнутыми в короткие сроки. С этой точки зрения система кадрового обеспечения в советском атомном проекте была эффективна.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии и разделы в коллективных монографиях:

1. Феномен закрытого атомного города. Екатеринбург: Банк культурной информации, 2006. 176 с. (10,23 п.л.)
2. Государство и народ в условиях социалистического эксперимента: опыт ретроспективного анализа. Екатеринбург: ИИиА УрО РАН, 2008. 268 с. (в соавторстве; 23/1,3 п.л.)
3. Режимные люди в СССР. М.: РОССПЭН, 2009. 367 с. (в соавторстве; 23/1,3 п.л.)
4. Les soviétiques, un pouvoir, des régimes. Paris: Les Belles Lettres, 2011. 430 p. P. 51–75 (в соавторстве; 29,6/1,8 п.л.)
5. Опыт российских модернизаций XVIII–XX вв.: взаимодействие макро– и микропроцессов. Екатеринбург: Банк культурной информации, 2011. 404 с. (в соавторстве; 23,48/1,1 п.л.)
6. Атомные города Урала. Город Лесной: энциклопедия. Екатеринбург: Банк культурной информации, 2012. 303 с. (в соавторстве; 32,76/1,84 п.л.)
7. Villages ouvriers et villes-usines à travers le monde. Chambéry: Université de Savoie Mont Blanc, 2016. 288 p. (в соавторстве; 35/1,7 п.л.)
8. Границы и маркеры социальной стратификации в России XVII–XX вв.: векторы исследования. СПб.: Алетейя, 2018. 722 с. (в соавторстве; 41,8/4 п.л.)
9. История взаимодействия ядерной энергии и общества в России. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. 127 с. (в соавторстве; 16,74/3,65 п.л.)
10. Советский атомный проект: опыт кадрового обеспечения. М.: Политическая энциклопедия, 2022. 390 с. (24,5 п.л.)

Публикации в рецензируемых научных изданиях, индексируемых базами данных WoS, Scopus, RSCI и включенных в перечень ВАК:

1. Холодная война в частной жизни советского человека // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). 2014. № 8. Том 2. С. 363–370 (0,7 п.л.)
2. Уральский ядерный центр как особое коммуникативное пространство // Социология науки и технологий. 2016. Т. 7. № 1. С. 150–168 (1,5 п.л.). (RSCI).

3. Американские и российские исследования истории атомного проекта СССР: сравнительный анализ // Вопросы истории естествознания и техники. 2016. Т. 37. № 1. С. 85–109 (в соавторстве; 2,3/1,8 п.л.). (RSCI).
4. Каналы связи и информации в советском атомном проекте // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: История. Политология. Социология. 2016. № 3. С. 78–81 (0,5 п.л.).
5. Формирование образа «атомного» СССР на Западе в 1945–1950 гг. // Военно-исторический журнал. 2016. № 12. С. 38–44 (1 п.л.). (RSCI).
6. Between the “zone” and “Mainland”: the Soviet nuclear project’s communicative space // Cahiers du Monde russe. 2016. 57/4. P. 847–878 (2,3 п.л.). (Wos, Scopus, RSCI).
7. Communication practices of interaction of the Ural Nuclear Bomb specialists and government authorities // Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2016. Vol. 236. P. 356–61 (0,54 п.л.). (WoS).
8. Атомный проект СССР: стратегия и практика реализации // Вестник Российского фонда фундаментальных исследований. Гуманитарные и общественные науки. 2017. № 2 (87). С. 38–48 (в соавторстве; 0,6/0,3 п.л.). (RSCI).
9. Женская занятость в советском атомном проекте // Российская история. 2017. № 6. С. 155–165 (1 п.л.). (WoS, Scopus, RSCI).
10. Институциональные основы кадровой политики советского атомного проекта // История науки и техники. 2018. № 2. С. 65–77 (1,3 п.л.).
11. «Как я физиком стал, так грустить перестал»: Специфика подготовки кадров для советской атомной отрасли в воспоминаниях современников // Вестник археологии, антропологии и этнографии. 2019. № 4 (47). С. 202–211 (в соавторстве; 1/0,5 п.л.). DOI: 10.20874/2071-0437-2019-47-4-17 (Scopus, RSCI).
12. «Атомная» идентичность закрытых атомных городов России // Ученые записки Орловского государственного университета. 2019. № 3 (84). С. 15–19 (0,7 п.л.).
13. Руководители советского атомного проекта: коллективный портрет // Уральский исторический вестник. 2019. № 1 (62). С. 137–144 (0,8 п.л.). (Scopus, RSCI).
14. Кадровая политика советского атомного проекта // Вестник Российского фонда фундаментальных исследований. Гуманитарные и общественные науки. 2020. № 2. С. 39–51 (0,7 п.л.). DOI: 10.22204/2587-8956-2020-099-02-39-51. (RSCI).
15. Подготовка специалистов с высшим образованием для советского атомного проекта // Вестник Удмуртского университета. Серия История и филология. 2020. Т. 30. № 1. С. 67–77 (1,2 п.л.).

16. Проблема кадрового обеспечения советского атомного проекта // Вестник РГГУ. Серия «Политология. История. Международные отношения». 2020. № 3. С. 101–111 (0,6 п.л.).
17. Источники и приемы кадрового комплектования советского атомного проекта // *Via in tempore*. История. Политология. 2021. Т. 48. № 2. С. 457–466 (1 п.л.). DOI:10.52575/2687-0967-2021-48-2-457-466.
18. Ученые в советском атомном проекте: между принуждением и свободой // Уральский исторический вестник. 2021. № 4 (73). С. 145–154 (1 п.л.) DOI: 10.30759/1728-9718-2021-4(73)-145-154 (Scopus, RSCI)
19. Количественные и качественные характеристики кадровой базы советского атомного проекта // Вестник Омского университета. Серия «Исторические науки». 2022. Т. 9, № 3 (35). С.83–92 (1 п.л.). DOI: 10.24147/2312-1300.2022.9(3).83-92 (RSCI).
20. Мельникова Н.В. Система подготовки кадров для советского атомного проекта // Вестник Пермского университета. История. 2022. № 1(56). С. 150–162 (1,4 п.л.) doi10.17072/2219-3111-2022-1-150-162 (WoS, Scopus, RSCI)
21. Мельникова Н.В. «Такая организация соответствует требованиям секретности...». Предыстория появления органов советской власти в закрытых «атомных» поселениях СССР // Вестник ЮУрГУ. Серия «Социально-гуманитарные науки». 2022. Т. 22. № 3. С. 14–21 (0,9 п.л.). DOI: 10.14529/ssh220302.

Статьи в прочих журналах, сборниках научных трудов и материалах конференций:

1. Методы мобилизационной экономики в управлении ядерно-оружейным комплексом Урала (вторая половина 1940-х – 1950-е гг.) // Вклад Урала в разгром фашизма: исторический опыт и современные проблемы национальной безопасности. Мат-лы межд. науч. конф., посвященной 60-летию Победы в Великой отечественной войне. Екатеринбург: ИИиА УрО РАН, 2005. С. 130–135 (0,4 п.л.).
2. Закрытые города Урала: своеобразие социально-демографических процессов (конец 1940-х – 1960-е гг.) // Этнодемографические процессы на Севере Евразии: сб. науч. тр. Мат-лы к всерос. науч. конф. по исторической демографии «Этнодемографические процессы на Севере Евразии (XI–XX вв.)» (Сыктывкар, 28–30 сентября 2005 г.). Сыктывкар: ИЯЛИ Коми НЦ УрО РАН, 2005. С. 105–113 (0,5 п.л.).
3. Особенности взаимоотношений в коллективах уральских атомных предприятий в период их становления (вторая половина 1940-х – 1960-е гг.) // Урал индустриальный. Бакунинские чтения. Мат-лы VII всерос. науч. конф., ноябрь 2005 г. В 2 т. Т. 1. Екатеринбург: УМЦ УПИ, 2005. С. 419–423 (0,4 п.л.).

4. Взаимодействие с заключенными как фактор формирования менталитета населения закрытых городов Урала // Историческое образование на современном этапе: проблемы и перспективы модернизации: сб. науч. тр. Екатеринбург: б.и., 2006. С. 186–190 (0,25 п.л.).
5. Формирование менталитета закрытых атомных городов Урала и его отличительные черты // Демидовские чтения на Урале. Первый Российский науч. форум. Тезисы докладов. Екатеринбург: Уральский центр академического обслуживания, 2006. С. 363–366 (0,4 п.л.).
6. Особенности проведения свободного времени жителями секретных атомных объектов Урала (вторая половина 1940-х – 1960-е гг.) // Человек в историческом измерении: сб. науч. ст. Лаборатории исторической антропологии. Н. Тагил: НТГСПА, 2006. С. 137–145 (0,5 п.л.).
7. К социально-профессиональному портрету инженерно-технических работников уральских атомных предприятий // Промышленная политика в стратегии российских модернизаций XVIII–XXI вв.: мат-лы межд. науч. конф., посвященной 350-летию Н.Д. Антуфьева-Демидова. Екатеринбург: ИИиА УрО РАН, 2006. С. 237–243 (0,6 п.л.).
8. Здоровье как ценностная категория в менталитете жителей закрытых атомных городов Урала (вторая половина 1940-х – 1960-е гг.) // Уральские Бирюковские чтения: сб. науч. и науч.-попул. ст. Вып. 4. Город как феномен культуры. Ч. 2. Челябинск: Абрис, 2006. С. 263–267 (0,4 п.л.).
9. Жизнь в условиях секретности: опыт исследования менталитета населения режимных городов // Власть, общество и личность в истории: тезисы науч. всерос. конф. (Москва, 22–24 ноября 2006 г.). М.: НОЦ по истории, 2006. С. 83–86 (0,25 п.л.).
10. Влияние некоторых особенностей российского политического менталитета на реализацию отечественного атомного проекта // Российский политический менталитет: образ власти в глазах общества XX в.: мат-лы XI всерос. науч.-практ. конф. (Москва, 18–19 мая 2007 г.). М.: РУДН, 2007. С. 163–170 (0,5 п.л.).
11. Soviet Personnel Policy and Labor Discipline for the Production of Nuclear Weapons // *Siberian Studies*. 2007. № 1. P. 73–75 (на кит. яз.). (в соавторстве; 1,4/0,7 п.л.)
12. Доклад Н.В. Тимофеева-Ресовского 8 февраля 1956 г.: эпизод из жизни советской генетики // Уральский исторический вестник. 2008. № 3 (20). С. 63–69 (0,6 п.л.).
13. Закрытый атомный город как субкультура // Уральский исторический вестник. 2008. № 1 (18) С. 54–61 (1 п.л.).
14. Образ закрытого атомного города в сознании его горожан (на примере закрытых атомных городов Урала) // В.Н. Татищев и культурное наследие Урала в исторической динамике: VII Татищевские чтения: доклады и сообщения (Екатеринбург, 17–18 апреля 2008 г.). Екатеринбург: ИИиА УрО РАН, 2008. С. 315–319 (0,4 п.л.).

15. Становление ядерно-оружейного комплекса Урала: опыт управления в условиях мобилизационной экономики // Россия между прошлым и будущим: исторический опыт национального развития: мат-лы всерос. науч. конф. (Екатеринбург, 4–5 марта 2008 г.). Екатеринбург: ИИА УрО РАН, 2008. С. 251–255 (0,4 п.л.).
16. Образовательная политика в сфере подготовки кадров для атомной отрасли на этапе ее становления // Государство и развитие образования в России XVIII–XX вв.: политика, институты, личности. Мат-лы XIII всерос. науч. конф. М.: РУДН, 2009. С. 459–466 (0,5 п.л.).
17. Productive and Livelihood Management Model of the Soviet Union Nuclear Factory (1940–1950) // Siberian Studies. 2009. № 3. P. 57–59 (на кит. яз.). (в соавторстве; 1,8/0,9 п.л.)
18. Материалы Центра документации общественных организаций Свердловской области как источники изучения повседневности закрытых атомных городов // Партийные архивы Урала. Прошлое и настоящее, перспективы развития. Мат-лы межрегиональной науч.-практ. конф. Екатеринбург: Управление архивами Свердловской области, 2013. С. 58–65 (0,5 п.л.).
19. Советский атомный проект в школьной учебной литературе // Современный учебник по истории: теоретико-методологические, содержательные и методические аспекты. Ежегодник. XVIII всероссийские историко-педагогические чтения: сб. науч. ст. Ч 1. Екатеринбург: б.и., 2014. С. 162–170 (0,4 п.л.).
20. Обеспечение источниками исследований по истории советского атомного проекта // История науки и техники в свидетельствах и памятниках: мат-лы науч. конф. (Москва, 24 апр. 2014 г.). М.: ИИЕТ РАН, 2014. С. 28–30 (0,2 п.л.).
21. Формирование «атомной общности» в СССР: социальные активы, «фильтры» и контуры стратификации // Границы и маркеры социальной стратификации в России XVII – XX вв. Мат-лы первого всерос. науч. семинара. Екатеринбург: Банк культурной информации, 2014. С. 98–109 (0,6 п.л.).
22. Закрытый атомный город: особый статус и особая жизнь // Историческая урбанистика: прошлое и настоящее города: сб. науч. ст. Всерос. конф. с международным участием (г. Сургут, 14 ноября 2014 г.). Курган: Курганский дом печати, 2015. С. 410–421 (0,8 п.л.).
23. Nuclear project of the USSR: foundation, structuring, management // XVIIth World Economic History Congress, Kyoto, Japan, 3–7 august, 2015 [Электронный ресурс]. URL: https://www.kansai-lin.jp/wehc2015/final_session_info/upfile/p_P20038-4-20150619065631.pdf (дата обращения: 23.11.2015). (в соавторстве; 0,8/0,4 п.л.)
24. Коммуникативные практики взаимодействия уральского ядерного центра и власти // Коммуникации в мультикультурном обществе: мат-лы I

- межд. науч.-практ. конф. (Москва, 6–8 декабря 2015 г.). М.: НИЯУ МИФИ, 2016. С. 225–229 (0,2 п.л.).
25. Информационные коды советского атомного проекта // Воспитание и обучение истории в школе и вузе: исторический опыт, современное состояние и перспективы развития. Ежегодник. XX Всероссийские историко-педагогические чтения: сб. науч. ст.: в 3 ч. Ч. II. Екатеринбург: б.и., 2016. С. 29–36 (0,4 п.л.).
26. Атомный проект СССР: современная отечественная историография и источники // Экономическая история. Ежегодник. 2014/15. М.: ИРИ РАН, 2016. С. 492–513. (в соавторстве; 1,7/0,85 п.л.).
27. Женщины в реализации советского атомного проекта // Демографический потенциал стран ЕАЭС: сб. ст. VIII Уральского демографического форума: в 2 т. Т. II. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2017. С. 118–124 (0,54 п.л.).
28. Женщины-химики в советском атомном проекте // К истории лабораторий: теория, практика, учебно-образовательная деятельность. Мат-лы межд. науч. конф. (Москва, 20–21 ноября 2017 г.). М.: Перо, 2017. С. 82–84 (0,2 п.л.).
29. Женщины в закрытых атомных городах: между атомным реактором и бытом // Горожанки и горожане в политических, экономических и культурных процессах российской урбанизации XIV–XXI веков. Мат-лы XI межд. науч. конф. РАИЖИ и ИЭА РАН (Нижний Новгород, 4–7 октября 2018 г.): в 2 т. Т. 1. М.: ИЭА РАН, 2018. С. 315–317 (0,2 п.л.).
30. Russia Short Country Report. History of Nuclear Energy and Society. URL: http://www.honest2020.eu/sites/default/files/deliverables_24/RU.pdf (дата обращения: 10.12.2018). (в соавторстве; 4,3 /1 п.л.)
31. Подготовка кадров для советского атомного проекта // Исторические вызовы и экономическое развитие России: мат-лы всерос. науч. конф. с международным участием (Екатеринбург, 25–26 сентября 2019 г.). Екатеринбург: АльфаПринт, 2019. С. 410–415 (0,2 п.л.).
32. Секретность в советском атомном проекте: противоречивое взаимодействие // История науки и техники. Музейное дело. Периодическая таблица технологий: человеческий фактор. Мат-лы XIII межд. науч.-практ. конф. (Москва, 3–5 декабря 2019 г.). М.: Политехнический музей, 2020. С. 552–553 (0,1 п.л.).
33. Повседневность закрытых атомных городов СССР // Труды Отделения историко-филологических наук РАН. 2020. Т. 10. М.: РАН, 2021. С. 35–50. (в соавторстве; 1,2/0,6 п.л.).