

Мельникова - закл-е орг.
где выполнена работа
«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
«Институт истории и археологии
Уральского отделения
Российской академии наук»,
д-р ист. наук
чл.-корр. РАН

Игорь Васильевич Побережников



«12» июля 2023 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
«Институт истории и археологии Уральского отделения
Российской академии наук»

Диссертация на соискание ученой степени д-ра ист. наук «Советский атомный проект: политика и практики кадрового обеспечения» по специальности 5.6.1. Отечественная история выполнена в Центре социальной истории Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт истории и археологии Уральского отделения Российской академии наук» (далее — ФГБУН «ИИиА УрО РАН»). Научный консультант — д-р ист. наук Евгений Тимофеевич Артёмов, главный научный сотрудник Центра экономической истории ФГБУН «ИИиА УрО РАН».

В 1998 г. соискатель ученой степени Наталья Викторовна Мельникова окончила исторический факультет Уральского государственного педагогического университета по специальности «История» с

дополнительной специальностью «Психология»; в 2001 г. в Диссертационном совете ФГБУН «ИИиА УрО РАН» защитила диссертацию на соискание ученой степени канд. ист. наук «Менталитет населения закрытых городов Урала (вторая половина 1940-х – 1960-е гг.)». С 2003 г. работает в Институте истории и археологии УрО РАН в должностях: научного сотрудника, старшего научного сотрудника, ученого секретаря Института, с 2013 г. по настоящее время – старшего научного сотрудника.

На расширенном заседании Центра социальной истории с участием сотрудников Центра экономической истории ФГБУН «ИИиА УрО РАН» 12 июля 2023 г. присутствовали:

- д-р ист. наук, доц. Д.В. Тимофеев;
- д-р ист. наук, доц. Д.А. Редин;
- канд. ист. наук О.К. Ермакова;
- канд. ист. наук О.Н. Яхно;
- канд. ист. наук Н.В. Мельникова;
- д-р ист. наук, проф. Г.Е. Корнилов;
- д-р ист. наук, доц. Е.Г. Неклюдов;
- д-р ист. наук, доц. М.А. Клинова;
- канд. ист. наук, доц. А.Э. Бедель;
- канд. ист. наук, доц. Е.Ю. Баранов;
- канд. ист. наук В.П. Микитюк;
- канд. ист. наук М.В. Михеев;
- канд. ист. наук С.А. Пьянков;
- д-р ист. наук Н.В. Суржикова;
- д-р ист. наук, ст. науч. сотр. Е.Т. Артемов.

Всего присутствовали на заседании 15 человек, из них с правом голоса – 14.

По результатам рассмотрения диссертации «Советский атомный проект: политика и практики кадрового обеспечения» принято следующее заключение Центра социальной истории:

Оценка выполненной соискателем работы. Изучение политики и практики кадрового обеспечения советского атомного проекта является актуальным, поскольку последний имеет огромное значение для истории страны. В конце 1940-х гг. СССР стал одной из двух сверхдержав, обладающих ядерным оружием, а воплощение советского атомного проекта стимулировало развитие науки и промышленности в стране. Исследование кадрового обеспечения советского атомного проекта способно дать ценные уроки для оптимизации научно-технического потенциала современной России.

В проведённом Н.В. Мельниковой исследовании прослежена институализация кадровой политики проекта, эволюция структур и персон, ответственных за кадровое обеспечение на различных этапах его реализации. Рассмотрены кадровые практики, формальные и неформальные критерии и фильтры отбора, источники «атомной» кадровой мобилизации, ее типы, возможности и пределы, масштабы «атомной» занятости, проблемы оттока кадров из советской промышленности в пользу атомного проекта и «донорского» сопротивления. На примере различных групп участников проекта показаны особенности и динамика социально-демографических количественных и качественных характеристик «атомного» персонала, в том числе, гендерные аспекты найма и занятости. Изучена система «атомного» обучения и образования, его виды, уровни, отличительные черты, достижения и значение для самого проекта, для образовательного поля и промышленности страны. Разобраны основные составляющие и специфические черты «атомного» трудового стимулирования, его соотношение с мотивами исполнителей. Показано «атомное» социальное пространство, сформировавшаяся социальная «атомная» общность, своеобразие стратификации, отношений и коммуникации ее членов.

Специфика форм и методов кадрового обеспечения советского атомного проекта задавалась общей стратегией его реализации, которая была направлена на достижение целей исключительными способами. Залогом

скорейшего формирования «атомного» персонала был уровень заинтересованность высших государственных сил в реализации проекта (и соответствующая степень помощи), чрезвычайный статус органов управления проектом (и соответствующие полномочия), межведомственная принадлежность кадров как способ максимальной кооперации нужных специалистов, мобилизационные методы и неформальные ресурсы как инструменты кадрового комплектования. Мобилизационные механизмы, ослабление действия которых в конце 1940-х гг. фиксируют историки, в атомном проекте были более сильны, их элементы прослеживаются до конца его реализации.

Действовал широкий спектр кадровых практик. От характерного для советской системы хозяйствования использования (спец)контингентов НКВД/МВД в качестве рабочей силы до нестандартного ограничения партии «инструментальным» функционалом набора персонала. От индивидуальных предложений кандидатур «снизу» до коллективных решений об их должностном применении. От административного нажима с целью заполучить работников желаемого качества и количества до учета персональной готовности претендента и экономических доводов кадровых «доноров». От предпочтения приема мужчин до женской занятости в сферах, которые априорно представлялись мужскими в новом производстве. От принуждения до частичного использования элементов рыночной экономики в системе «атомного» трудового стимулирования (особенно заметного на фоне отмечаемой в историографии слабости советских материальных стимулов к труду).

Важнейшими чертами «атомного» кадрового обеспечения следует назвать массовый отбор лучших в своих сферах работников, индивидуальный подход, действие механизма «экспертного мнения» (неформальной оценки способностей и возможностей человека) и принципа целесообразности кадровых назначений, а также собственную систему обучения и подготовки кадров. Последняя отличалась сильной интеграцией с

наукой и производством, вовлеченностью обучающихся в НИР (вплоть до рабочих), формированием среды непрерывного образования, замкнутостью организации образовательного процесса и политехнизацией.

Человеческий капитал (знания, умения, потенциал) был главным основанием допуска в атомный проект. Такое положение, когда профессиональные качества имели приоритет над политическими и идеологическими критериями кадровой селекции, контрастировало с принципами советской кадровой политики. Акцент на качество (при отборе и через обучение), ориентация на закрепление кадров, на целесообразные расходы на персонал и оптимизацию оплаты труда, на предоставление работникам относительной автономности в труде («контролируемая свобода») свидетельствуют, что «атомное» кадровое обеспечение было близко к подходу, который сегодня получил название «управление человеческими ресурсами». Это на десятилетия опередило его применение в СССР (начало которого относят к 1985 г.).

Возникшая в результате внешнего управления социальная группа представляла собой многослойную структуру с различными статусными позициями и отличалась довольно сильной внутренней социальной дифференциацией. Система режимности и секретности оказалась эффективной не только для охраны государственных тайн, но и для «цементирования» сформировавшейся социальной профессионально-территориальной общности корпоративного типа. Ее характеризуют единая производственная направленность и система ценностных ориентаций (создание и совершенствование атомного оружия как защиты страны и обеспечение мира); общий внешний враг; меритократизм; пространственная локализация в закрытых «атомных» поселениях; «режимный» труд как промежуточный феномен между вольнонаёмным и принудительным трудом; собственная система мобилизации сил и подготовки их к работе через «свои» техникумы, училища, вузы, научные советы; коллективный характер работы; конкурентная среда, наличие «близких» или прямых контактов между

руководителями и подчиненными; действие доверия как социального ресурса; «атомный» социолект; привилегированное положение.

Своеобразие функционирования «атомных» кадров в рамках идеократичного атомного проекта интерпретируется через концепт «контракта». Неформальный, сложившийся в ходе социальных практик, он предусматривал как взаимные уступки и ограничения со стороны власти и участников проекта, так и получаемые выгоды. В отличие от «большой сделки» (В. Данэм), «атомный контракт» обеспечивал его участников повышенными жизненными стандартами, в первую очередь, в обмен на их добросовестный труд, а не на лояльность и зависимость от государства и/или занятие административных постов. В целом, власть поступилась некоторыми существующими в советском государстве гласными и негласными правилами и порядками, создав социальную группу, которой позволялось существовать несколько вне советской действительности, законности и официальной идеологии.

Диссертант приходит к выводу, что «атомные» кадровые политика и практика, их подходы к формированию и работе с человеческими ресурсами имели черты, отличавшие их от постулируемых и практикуемых в СССР. Что свидетельствует о том, что конкретная ситуация вокруг атомного проекта требовала особых мер в кадровом обеспечении. Апеллируя к положению, распространённому в исследованиях по экономике труда (эффективность системы кадрового обеспечения заключается в соответствии целям экономического развития конкретного общества на определенном историческом этапе), автор признает систему кадрового обеспечения советского атомного проекта результативной.

Определённые автором диссертации цель и задачи были решены в ходе исследования на высоком профессиональном уровне. Структура диссертации логически выстроена, стиль изложения и оформления соответствует требованиям, предъявленным к научной работе.

Личное участие автора в получении научных результатов состоит в постановке цели и задач исследования, в организации и проведении сбора материалов в федеральных, ведомственных, субъектов РФ, муниципальных архивах, музеях закрытых городов Госкорпорации «Росатом». Н.В. Мельникова самостоятельно проводила обработку и интерпретацию полученных данных, делала обобщения и выводы на основании собранных сведений. Работа построена на рассекреченных источниках, в том числе, документах 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 в исследованиях ранее.

Выполненная диссертационная работа демонстрирует обширные знания соискателя в историографии темы, способность к определению научных задач, к выбору методологических основ работы, к поиску необходимого материала для решения поставленной цели (несмотря на ограниченность источниковой базы вследствие секретности), а также независимость в разработке идей и аргументировании выводов. Н.В. Мельникова показала себя квалифицированным исследователем, способным самостоятельно проводить научные изыскания, выстраивать логичную структуру научной работы, получать и анализировать научные результаты.

Достоверность выводов соискателя обеспечена следованием основным принципам и методам исторической науки, применением для решения исследовательских задач общенаучных и специально-исторических методов, а также методов смежных гуманитарных дисциплин (социологии, психологии, менеджмента). Использована комбинация методологических теорий и подходов макро- и микроуровня, что позволило рассмотреть научную проблему в комплексе и получить системное представление о кадровой политике и её практиках в атомном проекте. Исследование обеспечено как опубликованными источниками (29 сборников документов (в т.ч., многотомных), более 150 наименований источников личного

происхождения), так и неопубликованными. Последние обнаружены автором в 38 архивных фондах 16 архивов и 5 музеях закрытых городов Госкорпорации «Росатом». Круг привлечённых источников является репрезентативным для данного исследования. Работа также опирается на широкое использование научной литературы (более 740 наименований). Всё это, в совокупности с обстоятельно проведённым анализом, отвечает требованию достоверности выводов и дает возможность диссертанту обосновать положения, выносимые на защиту.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что анализ различных аспектов, связанных с проблемой кадрового обеспечения, позволяет глубже понять организацию и результативность советского атомного проекта как части военно-промышленного комплекса и советской социально-экономической системы в целом. Выводы и результаты работы могут представлять определенный практический интерес для составления и реализации программ управления человеческими ресурсами (HRM) наукоемких отраслей промышленности. Материалы исследования могут быть востребованы в научной и образовательной деятельности: при подготовке работ по истории создания отечественного атомного оружия и атомной отрасли промышленности, военно-промышленного комплекса, советской командной экономики, социальной политики, 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.

Научная новизна исследования и ценность научных работ Н.В. Мельниковой состоит в осуществлении первого системного изучения обстоятельств, процесса формирования и особенностей развития политики и практики кадрового обеспечения советского атомного проекта в рамках советской социально-экономической системы. Проблема кадрового обеспечения рассмотрена в хронологических рамках 1942–1950-х гг. в контексте мобилизационной модели управления, с акцентом на степень

действенности выработанных механизмов. Исследование охватывает различные аспекты, включая институциональные рамки формирования кадрового состава и внутренние социальные практики проекта. Человеческие ресурсы советского атомного проекта впервые в историографии комплексно исследованы в различных «измерениях»: институциональном, социальном, гендерном, образовательном и социокультурном. Автором предложена периодизация процесса кадрового обеспечения советского атомного проекта, выделены общие и особенные черты в процессе «атомного» кадрового обеспечения, обособлена социальная «атомная» профессионально-территориальная общность, которая сформировалась в результате социального конструирования сверху и самоорганизации снизу и обеспечивала социальную поддержку новой – атомной – отрасли промышленности. Работа базируется на широком круге исторических источников, в т.ч. на ранее неиспользованных архивных документах, выявленных автором в центральных, региональных и локальных архивах.

Представленная Н.В. Мельниковой диссертация «Советский атомный проект: политика и практики кадрового обеспечения» соответствует специальности 5.6.1. Отечественная история.

Диссертационная работа соответствует требованиям п. 14 Положения о присуждении ученых степеней. Текст диссертации представляет собой самостоятельную научно-квалификационную работу, не содержит заимствованного материала без ссылки на автора и (или) источник заимствования.

Полнота изложения материалов диссертации в работах, опубликованных соискателем. Н.В. Мельникова подготовила 63 научных публикации по теме диссертации, в т.ч. 2 авторские монографии (общий объем – 34,73 п.л.), разделы в 7 коллективных монографиях и энциклопедии (авторский вклад – 15,97 п.л.), 16 статей, опубликованных в рецензируемых изданиях, включенных в перечень Высшей аттестационной комиссии (авторский вклад – 16,4 п.л.), 37 статей в прочих журналах, сборниках

научных трудов и материалах конференций (авторский вклад – 20,95 п.л.), включая 3 статьи в изданиях, индексируемых базами данных WoS, Scopus (авторский вклад – 3,3 п.л.), и 2 статьи, входящих в базу данных RSCI (авторский вклад – 1 п.л.). Общий объем публикаций диссертанта составляет 88,05 п.л. Опубликованные соискателем материалы раскрывают основные результаты научного исследования.

Монографии и разделы в коллективных монографиях:

1. Мельникова Н. В. Феномен закрытого атомного города. Екатеринбург: Банк культурной информации, 2006. 176 с. 10,23 п.л.
2. Мельникова Н. В. Атомный проект: власть в повседневной жизни закрытого города // Государство и народ в условиях социалистического эксперимента: опыт ретроспективного анализа. Екатеринбург: ИИиА УрО РАН, 2008. 268 с. С. 203–224. 23/1,3 п.л.
3. Мельникова Н. В. Творцы советского атомного проекта в режимных городах // Режимные люди в СССР / отв. ред. Т.С. Кондратьева, А.К. Соколов. М.: РОССПЭН, 2009. 367 с. С. 49–66. 1,3 п.л.
4. Melnikova N. Les artisans du projet nucléaire dans les villes fermées // Les soviétiques, un pouvoir, des régimes, Paris, Les Belles Lettres, 2011. 430 p. P. 51–75. авт. вклад 1,8 п.л.
5. Мельникова Н. В. Атомные города СССР: повседневная жизнь и большая политика // Опыт российских модернизаций XVIII–XX вв.: взаимодействие макро– и микропроцессов / В. В. Алексеев, Е. В. Алексеева, К. И. Зубков и др. Екатеринбург: Банк культурной информации, 2011. 404 с. С. 344–363. 1,1 п.л.
6. Атомные города Урала. Город Лесной: энциклопедия / Под общ. ред. акад. РАН В. В. Алексеева, акад. РАН Г. Н. Рыкованова; отв. ред. к.и.н. Н. В. Мельникова, к.и.н. С. А. Рясков. Екатеринбург: Банк культурной информации, 2012. 303 с. 32,76 п.л.
7. Melnikova N. «On vit comme à Moscou»: l'habitat et l'auto-identification dans les villes fermées nucléaires d'URSS Villages ouvriers et villes-usines à travers le monde / Gracia Dorel-Ferré (ed.). – Chambéry: Université de Savoie Mont Blanc, 2016. 288 p. 35/1,3 п.л.
8. Мельникова Н. В. Атомная общность советского ядерно-оружейного комплекса (1940–1970 гг.) // Границы и маркеры социальной стратификации в России XVII–XX вв.: векторы исследования / ред. Д. А. Редин. СПб.: Алетейя, 2018. 722 с. 41,8/4 п.л.
9. История взаимодействия ядерной энергии и общества в России / Мельникова Н. В. Артемов Е. Т., Бедель А. Э., Волошин Н. П., Михеев М. В. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. 127 с. 16,74 /3,5 п.л.

10. Мельникова Н. В. Советский атомный проект: опыт кадрового обеспечения / отв. ред. Е. Т. Артемов. М.: Политическая энциклопедия, 2022. 390 с. 24,5 п.л.

Публикации в рецензируемых научных изданиях, включенных в перечень ВАК:

1. Мельникова Н. В. 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. Мельникова Н. В. Уральский ядерный центр как особое коммуникативное пространство // *Социология науки и технологий*. 2016. Т. 7. № 1. С. 150–168. 1,5 п.л.
3. Мельникова Н. В., Джозефсон П. Американские и российские исследования истории атомного проекта СССР: сравнительный анализ // *Вопросы истории естествознания и техники*. 2016. Т. 37. № 1. С. 85–109. 2,3/1,8 п.л.
4. Мельникова Н. В. 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. Мельникова Н. В. Формирование образа «атомного» СССР на Западе в 1945–1950 гг. // *Военно-исторический журнал*. 2016. № 12. С. 38–44. 1 п.л.
6. Мельникова Н. В. Женская занятость в советском атомном проекте // *Российская история*. 2017. № 6. С. 155–165. 1 п.л.
7. Мельникова Н. В. Институциональные основы кадровой политики советского атомного проекта // *История науки и техники*. 2018. № 2. С. 65–77. 1,3 п.л.
8. Мельникова Н. В. Руководители советского атомного проекта: коллективный портрет // *Уральский исторический вестник*. 2019. № 1 (62). С. 137–144. 0,8 п.л.
9. Мельникова Н. В. «Атомная» идентичность закрытых атомных городов России // *Ученые записки Орловского государственного университета*. 2019. № 3 (84). С. 15–19. 0,7 п.л.
10. Мельникова Н. В. 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.
11. Мельникова Н. В. Проблема кадрового обеспечения советского атомного проекта // *Вестник РГГУ*. Серия «Политология. История. Международные отношения». 2020. № 3. С. 101–111. 0,6 п.л.
12. Мельникова Н. В. 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

13. Мельникова Н. В. 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 K1 Scopus RSCI
14. 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
15. 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
16. Мельникова Н. В. 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

Публикации в рецензируемых научных изданиях, индексируемых базами данных WoS, Scopus:

1. Melnikova N. Communication practices of interaction of the Ural Nuclear Bomb specialists and government authorities // Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2016. Vol. 236. P. 356–61. 0,5 п.л.
2. Melnikova N. V. 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.
3. Клюева В. П., Мельникова Н. В. «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. 1/0,5 п.л. DOI: 10.20874/2071-0437-2019-47-4-17

Публикации в рецензируемых научных изданиях, входящих в базу данных RSCI:

1. Артёмов Е. Т., Мельникова Н. В. Атомный проект СССР: стратегия и практика реализации // Вестник Российского фонда фундаментальных исследований. Гуманитарные и общественные науки. 2017. № 2 (87). С. 38–48. 0,6/0,3 п.л.
2. Мельникова Н. В. Кадровая политика советского атомного проекта // Вестник РФФИ. Гуманитарные и общественные науки. 2020. № 2. С. 39–51. DOI: 10.22204/2587-8956-2020-099-02-39-51. 0,7 п.л.

Диссертация Натальи Викторовны Мельниковой «Советский атомный проект: политика и практики кадрового обеспечения» рекомендуется к защите на соискание ученой степени д-ра ист. наук по специальности 5.6.1. Отечественная история.

Заключение принято на расширенном заседании Центра социальной истории с участием сотрудников Центра экономической истории Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт истории и археологии Уральского отделения Российской академии наук». В заседании участвовали 15 человек (с правом голоса – 14 человек), в том числе 4 д-ра наук по профилю диссертации. Результаты голосования: «за» – 14 чел., «против» – 0, «воздержались» – 0; протокол № 4 от 12 июля 2023 г.

Заведующий Центром социальной истории,
д-р ист. наук



Д.В. Тимофеев

Подпись Д.В. Тимофеева заверяю:



Специалист отдела кадров
Г.С. Обвинцева

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт истории и археологии Уральского отделения Российской академии наук».

620108, г. Екатеринбург, ул. С. Ковалевской, д. 16

www.ihist.uran.ru

e-mail: ia-history@mail.ru

тел.: (343) 374-53-40