

Российская академия наук
Институт социологии
Министерство образования и науки РФ
Центр социологических исследований

**Константиновский Д. Л.,
Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А.**

**РАБОЧАЯ МОЛОДЕЖЬ
РОССИИ:
КОЛИЧЕСТВЕННОЕ
И КАЧЕСТВЕННОЕ
ИЗМЕРЕНИЯ**



Москва 2013

УДК 316.35
ББК 60.54
К65

К65 **Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А.**
Рабочая молодежь России: количественное и качественное изме-
рения. [Электронный ресурс]. – М.: ЦСИ. 2013. – 277 С. 1 CD ROM.

ISBN 978-5-906001-08-5

Важным условием конкурентоспособности инновационно ориентированного общества сегодня становится высокое качество его человеческого капитала. Модернизацию российского общества затрудняет не только дефицит квалифицированных рабочих кадров, но и недостаточность «совокупного качества» современного рабочего.

В монографии изложены результаты исследования объективных и субъективных характеристик рабочей молодежи в сферах образования и труда, формирующих ее человеческий капитал и определяющих социальное самочувствие. Начато оно было в 2009 г. опросом тысячи молодых рабочих на промышленных предприятиях 13-ти регионов РФ. Исследование выявило источники формирования кадров молодых рабочих, ресурсы общеобразовательной и профессиональной подготовки, формы накопления человеческого капитала и основные типы образовательных и профессиональных траекторий рабочей молодежи.

В 2010 году было проведено интервьюирование молодых рабочих, представляющих основные типы образовательных и профессиональных траекторий. На этих материалах рассмотрены потребности, мотивации и поведение рабочей молодежи в сферах образования и труда; сделан анализ актуальных проблем, с которыми встречаются молодые рабочие.

Книга адресована социологам, специалистам сферы образования и кадровых служб предприятий, а также политикам, журналистам, широкому кругу заинтересованных читателей.

УДК 316.35
ББК 60.54

ISBN 978-5-906001-08-5

© Авторы, 2013
© ЦСИ, 2013
© ИС РАН, 2013

ОГЛАВЛЕНИЕ

Вместо введения: актуальность проблемы и характеристика исследования	4
Раздел I. Рабочая молодежь сегодня: образовательные и профессиональные траектории.....	12
Глава 1. Источники пополнения и образовательные каналы формирования молодых рабочих кадров ...	13
Глава 2. Выбор рабочей профессии – внешние принуждения и личные побуждения.....	22
Глава 3. Роль профессиональной подготовки в формировании траекторий молодых рабочих	40
Глава 4. Стабилизация в профессии: планы и намерения	49
Глава 5. Накопление человеческого капитала в ходе трудовой карьеры	60
Глава 6. Остаться или уйти из рабочих?	75
Заключение к разделу I	94
Раздел II. Молодые рабочие: качественное исследование.....	101
Часть 1. Рабочие траектории	102
Глава 7. Первое самоопределение	102
Глава 8. Как приходят на завод	119
Глава 9. Выстраивание рабочей карьеры	132
Глава 10. Стратегии рабочих траекторий.....	154
Глава 11. Поиски лучшей работы и практики «выживания»	172
Часть 2. Представления, мотивации, ценности	188
Глава 12. Общее и профессиональное образование в оценках молодых рабочих.....	188
Глава 13. Иностраный язык и компьютерная грамотность в структуре образовательных потребностей	209
Глава 14. Молодые рабочие о привлекательности своего труда	225
Post scriptum	241
Список литературы	254
Приложение	257
Сведения об авторах	276

ВМЕСТО ВВЕДЕНИЯ:

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ

И ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В современном мире, где знания и информация становятся чрезвычайно востребованным и перспективным ресурсом, все в большей степени на все стороны развития общества, на обеспечение его устойчивого развития влияет социальный институт образования. Развитие технологий, ускорение общественных процессов, качественные трансформации в социальной сфере, описываемые как переход к информационному обществу, непосредственно зависят от образовательного потенциала населения, они предъявляют все более высокие требования к компетентности рабочей силы и, в целом, к образовательному уровню индивидов. Важным аргументом конкурентоспособности страны сегодня становится высокое качество его человеческого капитала. Это касается, в частности, и рабочих промышленного производства. Новые запросы производства, расширение высокотехнологичных сегментов во многих сферах сегодняшней деятельности предполагают наличие новых квалификаций и навыков у современного рабочего.

Продиктованная этими императивами тенденция повышения компетентности работников связана с тем, что улучшение качества рабочей силы ведет к более высокому уровню производства, его большей эффективности и более высокой конкурентоспособности. На микроуровне, на уровне отдельного человека это означает, что в условиях инновационного общества успешность жизненного пути человека, и в частности успешность его профессиональной траектории, все в большей степени определяется накапливаемым человеческим капиталом, т. е. приобретаемыми знаниями, навыками, компетенциями, квалификациями, а также способностью адаптации к трансформациям различного уровня.

Обретение знаний, навыков, компетенций, то есть подготовка индивида как работника, как известно, в значительной степени осуществляется системой общего и профессионального образования. Между тем, отмечается, что в современной России существует дисбаланс между потребностями экономики в рабочей силе и предложением со стороны сферы образования. В частности, спрос со стороны рынка труда на квалифицированные рабочие специальности и предложение рабочих квалификаций со стороны существующей системы профессионально-технического образования отличаются существенным рассогласованием. Это рассогласование, которое имеет многомерный характер, определяется в частности тем, что рынок труда не в состоянии точно определить свои потребности, а традиционная система профессионально-технической подготовки не может дать адекватный ответ на формирующиеся новые запросы производства. Разрешение рассматриваемого противоречия усугубляется также и тем, что в общественном сознании сформировалось устойчивое представление о рабочей профессии как социально несостоятельной, девальвированной. В частности это касается рабочих

профессий промышленного труда. Ориентация на получение высшего образования, «офисные» профессии приобрела в сознании современной молодежи массовый характер, а труд рабочего в промышленности — не менее массовое отторжение. Все это ведет к снижению ценности рабочих карьер в сознании молодежи.

При этом нельзя упускать из виду, что происходит сокращение абсолютных и относительных размеров социально-профессиональной группы молодых рабочих. Наиболее заметное на протяжении последних 10-20 лет изменение в сфере занятости молодежи — снижение численности молодых людей, занятых в сфере материального производства, особенно в промышленности. Это в целом соответствует общемировым процессам, тенденции ускоряющегося сдвига современной экономики от массового производства материальных благ к производству услуг и информации. Вместе с тем, оно было усилено в связи с резким падением в 1990-е гг. крупных производств, составлявших некогда основу экономического потенциала страны и определявших структуру занятости.

До середины 1980-х гг. в сфере материального производства трудилось абсолютное большинство (80%) экономически активной молодежи, в том числе 37,5% (1985 г.) в промышленности¹. Уже через десять лет, в 1995 году, в промышленности продолжало работать 22% молодежи (лиц до 30 лет)². В 2010 году в отраслях непродуцированной сферы занята большая часть 20-29-летних (67%) и, наоборот, отрасли материального производства охватывают меньшую часть этой группы молодежи (33%). В обрабатывающем производстве занято 14% молодежи (лиц до 30 лет)³.

Параллельно в 1990-е гг. шло сокращение выпуска квалифицированных рабочих и в том числе рабочих промышленности учебными заведениями начального профессионального образования. Так, численность всех подготовленных системой начального профессионального образования (НПО) снижалась с 1990 г. к 1995 г. с 1272 тыс. чел. до 841 тыс. чел. и к 2000 г. до 763 тыс. чел., выпуск рабочих по профессиям промышленности соответственно с 183 тыс. чел. в 1994 и 1995 гг. до 124 тыс. чел. в 2000 г. В тот период сокращение выпуска шло пропорционально общему «сжатию» промышленной занятости, происходившему на фоне глубоких трансформационных процессов, охвативших российскую экономику. Однако и в 2000-е годы, несмотря на определенное оживление в промышленности до начала кризиса осенью 2008 г., общий выпуск кадров, подготавливаемых учебными заведениями НПО, продолжал снижаться: 759 тыс. чел в 2001 г., 703 тыс. чел. в 2005 г., 605 тыс. чел. в 2008 г. Число подготовленных рабочих по профессиям промышленности⁴ также снизилось: с 230,9 тыс. чел. до 189 тыс. чел.⁵

¹ Народное хозяйство РСФСР в 1987 г. Статистический ежегодник. М.: 1988. С. 355; Народное хозяйство РСФСР в 1988 г. Статистический ежегодник. М.: 1989. С. 32.

² Труд и занятость в России. Статистический сборник / Госкомстат России. М.: 1996. С. 20, 24.

³ Труд и занятость в России. 2011. Статистический сборник/Росстат. М.: 2011. С. 77.

⁴ Корректное сравнение данных за 2000-е и 1990-е гг. предполагает учет того факта, что статистические данные до 2000 г. приводятся в соответствии с перечнем профессий НПО, утвержденным в 1994 г., а данные после 2001 г. — в соответствии с перечнем профессий НПО, утвержденным в 1999 г. В результате изменений большее число профессий стало относиться к материальному производству. Так, отнесенных к подготовке по профессиям машиностроения и металлообработки в 2000 г. насчитывалось 7,8 тыс. чел., а в 2001 г. — 117,7 тыс. чел., и, напротив, к общим профессиям для отраслей экономики относили в 2000 г. 145,8 тыс. чел., а в 2001 — 58,5 тыс. чел.

⁵ Образование в Российской Федерации: 2010. Стат. сб. М.: ГУ-ВШЭ. 2010. С. 294, 295; Образование в Российской Федерации: 2007. М.: 2007. С. 306, 307; Народное хозяйство РСФСР в 1990 г. Статистический ежегодник. М.: Госкомстат РСФСР, 1991. С. 115.

Этот сдвиг – результат и показатель в частности изменений ценностных ориентаций молодежи и низкой привлекательности для нее производственных отраслей и рабочих профессий¹. Как показали результаты наших многолетних исследований, в представлениях выпускников средних школ успешная карьера, престижный статус и соответствующий уровень достатка несовместимы с рабочими профессиями. Высокое положение в обществе все больше связывается молодежью с высоким уровнем образования². Молодежь из разных социальных групп стремится к получению высшего образования. Так, по результатам исследований 2001 г. в Новосибирской области спустя три года после окончания разных типов средних учебных заведений приобретали высшее образование 87% бывших выпускников средних школ, 52% бывших выпускников средних специальных учебных заведений и 8% бывших выпускников профессиональных училищ³.

Эти субъективные ориентации находят прямое отражение и воплощение в реальной структуре подготовки кадров разного уровня квалификации. Обратимся к статистическим данным о динамике подготовки специалистов и квалифицированных рабочих (см. таблицу 1.1).

Таблица 1.1

Выпуск специалистов и квалифицированных рабочих системой профессионального образования РФ, тыс. чел.⁴

Категории работников	1990	1995	2000	2005	2008
Специалисты с высшим образованием	401	403	635	1152	1359
Специалисты со средним специальным образованием	637	474	580	684	671
Квалифицированные рабочие с начальным профессиональным образованием	1272	841	763	703	605

Масштабы подготовки специалистов с высшим образованием, будучи стабильными в первой половине 1990-х годов, повышались в их второй половине и очень сильно выросли в 2000-е годы. Размеры выпуска специалистов со средним специальным образованием, несколько снизившись на начальном этапе переходного периода, после 2001 года стали превышать дореформенный уровень. А выпуск рабочих учебными заведениями начального профессионального образования, как уже указывалось, более чем в полтора раза сократился за 1990-е годы и продолжал более медленными темпами снижаться в последующие 2000-е годы. В результате соотношение численности выпускников вузов, ССУЗов и системы НПО, равнявшееся в 1990 году 17% : 28% : 55%, сегодня

¹ Темницкий А. Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский периоды / Социологический журнал, 2003, № 4. С. 67-69.

² Константиновский Д. Л. Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности. Профессиональные ориентации российских старшеклассников 90-х годов: планы и их реализация. М.: ЦСО РАН, 2000. С. 109.

³ Чередниченко Г. А. Молодежь России: социальные ориентации и жизненные пути (Опыт социологического исследования). СПб.: Изд-во РХГИ, 2004. С. 405.

⁴ Образование в Российской Федерации: 2007. Стат. сб. М.: ГУ-ВШЭ, 2007. С. 305, 319, 370; Образование в Российской Федерации: 2010. Стат. сб. М.: ГУ-ВШЭ, 2010. С. 294, 310, 357; Народное хозяйство РСФСР в 1990 г. Статистический ежегодник. М.: Госкомстат РСФСР, 1991. С. 115, 253.

выглядит обратным: 48% : 27% : 25%, то есть, если в дореформенное время на каждого выпускника вуза приходилось более трех выпускников ПУ, то теперь, напротив, рядом с одним подготовленным системой НПО на рынок труда выходят два выпускника вуза и один выпускник среднего специального учебного заведения.¹

Из преобладающего путь в рабочие для представителя молодежной когорты стал весьма редким. Еще более узкий поток относительно всей когорты молодежи представляет та ее часть, что получает в НПО подготовку квалифицированных рабочих промышленности. В 2008 году таких насчитывалось 189 тыс. чел, что составляет около 10,05% условной возрастной когорты (т. е. от числа рожденных 17 лет назад).²

Устойчивое уменьшение притока молодых рабочих в реальный сектор экономики оценивается по-разному. Наряду с алармистским подходом³ есть и противоположные мнения, основанные на следующих доводах. В развитых странах мира в последнее десятилетие экономическое развитие сопровождается сокращением доли рабочих, исчезновением многих классических рабочих специальностей, поскольку «тяжелые» производства из стран Европы и США выводятся в Китай, Латинскую Америку. Преобладающий характер приобретает труд в сфере сервиса, обслуживания. Этот общий тренд отчасти (и по другим причинам) затрагивает и Россию.

Вместе с тем, очевидно сохранение в обозримом будущем потребности в традиционных заводских кадрах, которых вряд ли смогут существенно потеснить новые рабочие-сервисмены. Очевидно, что модернизация реального сектора экономики страны невозможна без высококвалифицированной рабочей силы и в частности без вклада труда рабочих высокой квалификации. Поэтому неизбежно усиление потребности экономики в представителях этой профессиональной группы, которая пополняется в современных условиях главным образом за счет молодежи. Как отмечает один из ведущих исследователей российских рабочих: «Что бы ни говорили об исчезновении «синих воротничков», как бы ни «задвигали» рабочий класс, в России он остается, по крайней мере номинально, в числе главных акторов на общественной исторической сцене»⁴.

¹ Эти данные демонстрируют существенный перекося между структурой выпуска специалистов и рабочих учреждениями системы профессионального образования и соотношением в реальном секторе экономики между занятыми специалистами и рабочими: так, по результатам исследования 2004 года на крупных предприятиях базовых отраслей промышленности работало 14% специалистов с высшим образованием, 14% специалистов со средним профессиональным образованием и 72% рабочих. См.: Смирнов И. П. Социальное партнерство – естественная форма развития профессионального образования // Профессиональное образование. Педагогическая наука – практике. Новые исследования. 2005. № 2 / Академия профессионального образования. М.: 2005. С. 6.

² Образование в Российской Федерации: 2010. С. 295; Демографический ежегодник России, 2008. М., 2008. С. 66.

³ Чупров В. И., Зубок Ю. А. Молодежь в модернизационных стратегиях российского общества // Социокультурные трансформации второй половины XX века в странах Центральной и Восточной Европы / Отв. ред. Н. В. Коровицина. М.: Институт славяноведения РАН, 2002. С. 265.

⁴ Максимов Б. И. Рабочий класс, социология и статистика // Социологические исследования. 2003. № 1. С. 39.

Информационная база исследований

Количественное исследование рабочей молодежи

Информационную базу исследования составили материалы государственной и ведомственной статистики и результаты количественного и качественного исследований рабочей молодежи.

Изучение рабочей молодежи было начато в рамках реализации исследовательского проекта «Рабочая молодежь в условиях инновационного развития российского общества: образовательные и профессиональные траектории»¹.

Концепция количественного исследования, методологические и методические вопросы, составление анкет, инструкций интервьюерам были разработаны авторами исследовательского проекта. Проведение опроса было доверено на основе хозяйственного договора ООО «Центр социального прогнозирования и маркетинга» (руководитель Шереги Ф. Э.). Авторы проекта определили соисполнителю основные параметры выборки:

1. 13 регионов РФ (Санкт-Петербург, Псковская область, Ярославская область, Смоленская область, Орловская область, Воронежская область, Ростовская область, Республика Татарстан, Республика Башкортостан, Ульяновская область, Свердловская область, Новосибирская область, Красноярский край);

2. Промышленные предприятия высокотехнологичных и обрабатывающих производств (в равной пропорции);

3. Предприятия, имеющие собственные центры профессиональной подготовки и предприятия, не имеющие собственных центров профессиональной подготовки (в равной пропорции, таким образом в каждом регионе было определено по 4 различающихся типа предприятий);

4. Молодые рабочие, занятые на основном производстве;

5. Молодые рабочие в возрасте до 29 лет включительно, в равных пропорциях между возрастными группами: «до 20 лет», «20-24 года», «25-29 лет».

Вопросы выбора конкретных предприятий, а также организационно-технические вопросы проведения анкетирования, использования собственной сети интервьюеров, кодирования информации, перевода ее на электронные носители и т. п. решались непосредственно соисполнителем.

Опрос был проведен в феврале-апреле 2009 г. Всего опрошено 1000 молодых рабочих.

¹ При реализации исследовательского проекта «Рабочая молодежь в условиях инновационного развития российского общества: образовательные и профессиональные траектории» использовались средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта Институтом общественного проектирования в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 14 апреля 2008 года № 192-рп. Исследование проведено под руководством Константиновского Д. Л., исполнители Вознесенская Е. Д. и Чередниченко Г. А.

Регионы еще на уровне построения выборки на основе данных государственной статистики, характеризующих экономическое положение субъектов РФ (объем инвестиций в основной капитал, индекс физического объема инвестиций в основной капитал по субъектам РФ)¹, были отобраны и сгруппированы в две категории, которым даны условные названия:

1. «Более благополучные» регионы: Санкт-Петербург, Республика Татарстан, Свердловская область, Республика Башкортостан, Ростовская область, Красноярский край, Новосибирская область, Воронежская область.

2. «Менее благополучные» регионы: Ярославская область, Ульяновская область, Орловская область, Смоленская область, Псковская область.

В массиве опрошенных представлены 61,5 % из «более благополучных» регионов и 38,5% — из «менее благополучных».

Исходя из целей исследования для опроса были выбраны промышленные предприятия высокотехнологичных и обрабатывающих производств². Опрошенные распределены в равных долях по типу производств (высокотехнологичных и обрабатывающих) и в равных долях — по 13-ти регионам. При выборе конкретных населенных пунктов учитывалось, что предприятия, связанные с высокотехнологичными производствами, размещаются преимущественно в крупных городах. Поэтому обследование молодых рабочих промышленных предприятий проходило в крупных областных городах 13-ти регионов России: в городах с численностью населения более миллиона человек (Санкт-Петербург — 4,6 млн. чел., Новосибирск — 1,4 млн. чел., Екатеринбург — 1,3 млн. чел., Казань — 1,1 млн. чел., Ростов-Дон — 1 млн. чел.), в городах с численностью жителей от 300 тыс. до 1 млн. чел. (Красноярск — 936 тыс. чел., Воронеж — 840 тыс. чел., Ульяновск — 607 тыс. чел., Ярославль — 605 тыс. чел., Орел — 321 тыс. чел., Смоленск — 317 тыс. чел.) и в городе с меньшей численностью — Пскове (194 тыс. чел.)³. Таким образом, состав обследованных может характеризовать источники пополнения молодых рабочих кадров промышленных предприятий в основном крупных и крупнейших городов России.

¹ Российский статистический ежегодник. 2009. М.: 2009. С. 657-667.

² Соответственно отнесены к: 1). Высокотехнологичным производствам: производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов; химическое производство; производство резиновых и пластмассовых изделий; производство офисного оборудования и вычислительной техники; производство электрических машин и электрооборудования; производство изделий медицинской техники, средств измерений, оптических приборов и аппаратуры, часов; производство автомобилей, прицепов и полуприцепов; производство судов, летательных и космических аппаратов и прочих транспортных средств. 2). Обрабатывающим производствам: производство пищевых продуктов, включая напитки; текстильное производство; производство одежды; выделка и крашение меха; производство кожи, изделий из кожи и производство обуви; обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели; производство целлюлозы, древесной массы, бумаги, картона и изделий из них; издательская и полиграфическая деятельность, тиражирование записанных носителей информации; производство готовых металлических изделий; производство машин и оборудования; производство мебели и прочей продукции, не включенной в другие группировки.

³ Российский статистический ежегодник. 2008. М.: 2008. С. 97-99.

По условиям выборки опросом были охвачены в равных долях молодежь трех возрастных групп: 1) до 20 лет; 2) 20–24 лет; 3) 25–29 лет. В результате в массиве респондентов эти возрастные группы составляют соответственно 31,9%, 34,9%, 33,1%. Среди опрошенных 65,0% представляют мужчины и 35,0% – женщины.

Кроме того, были проведены экспертные интервью с руководителями образовательных учреждений НПО, а также ведущих специалистов кадровых служб промышленных предприятий России, на которых был проведен опрос молодых рабочих. Анализ интервью с экспертами, представляющими систему НПО и предприятия, позволил уточнить позиции представителей этих двух сфер по поводу различных каналов профессиональной подготовки, их видение наиболее острых проблем подготовки рабочих кадров, труда молодого рабочего, а также их подходы к решению этих проблем.

Качественное исследование рабочей молодежи

В 2010 году исследование рабочей молодежи было продолжено и расширено. Тот же авторский коллектив реализовал новый исследовательский проект «Рабочая молодежь сегодня: учеба, работа, социальное самочувствие»¹, который носил характер комплексного исследования, он предполагал методологическую стратегию комбинирования данных различных источников: нового качественного исследования адресно выбранных групп рабочей молодежи, вторичного анализа предшествующего количественного исследования и данных государственной статистики. На базе вторичного анализа этих исследований были выделены основные типы образовательно-профессиональных траекторий молодых рабочих, что стало основой разработки методики и построения выборки для интервьюирования групп молодых рабочих в новом качественном исследовании 2010 г.

В центре исследовательского интереса нового качественного исследования стало рассмотрение потребностей и мотиваций, а также поведения в сфере образования и труда рабочей молодежи разных возрастных групп, получивших разную образовательную и профессиональную подготовку, по-разному реализующих возможности накопления новых знаний, навыков, компетенций и достигающих различных профессионально-квалификационных позиций. На этой основе был проведен анализ актуальных противоречий и проблем, связанных с приобретением и накоплением сегодняшними молодыми рабочими образовательных и профессиональных ресурсов, необходимых для инновационного развития общества и личной успешной интеграции в него; выявлялись факторы, определяющие социальное самочувствие разных групп рабочей молодежи.

Исследование объективных и субъективных аспектов получения рабочей молодежью образования, профессиональной подготовки, дополнительного обучения в их взаимосвязи с занимаемыми позициями на рынке труда

¹ Исследование «Рабочая молодежь сегодня: учеба, работа, социальное самочувствие» осуществлено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект № 10-03-00044а, научными сотрудниками Отдела социологии образования Института социологии РАН Константиновским Д. Л. (руководитель), Чередниченко Г. А., Вознесенской Е. Д. при участии Поповой Е. С. и Ланской С. А.

(оцениваемыми самими акторами в ракурсе карьерной и социальной успешности/неуспешности) давало возможность получить уникальную информацию по многим показателям, характеризующим особенности включения данной категории молодежи в современное производство и, в целом, ее интеграцию в общество. Анализ стратегий и практик накопления образовательных ресурсов, навыков и квалификаций, конвертируемых в соответствующие позиции на рынке труда, позволяет охарактеризовать степень вовлеченности рабочей молодежи в инновационные процессы изменяющейся России.

Необходимой эмпирической базой стала подробная детализированная информация о ценностных ориентациях и реальных путях разных групп рабочей молодежи через систему формального образования, профессиональной подготовки и дополнительного обучения, об их профессиональном росте, социальном самочувствии и поведении.

Исследовательская стратегия, предполагающая концентрацию внимания как на субъективном видении участниками своей социальной ситуации, так и на сборе информации об объективных характеристиках учебы и работы респондентов, обусловила выбор глубинного интервьюирования в качестве инструментария. Скрупулезное изучение отдельного, относительно ограниченного по масштабам объекта (групп рабочей молодежи с типичными образовательно-профессиональными траекториями), предопределило необходимость сбора и анализа информации по методу кейс-стади. Была применена целеориентированная выборка, то есть отбор информационно значимых случаев для детального глубокого описания проблем и процессов, которое позволило выйти на значимые выводы в соответствии с основной целью исследования.

Интервьюирование было проведено в четырех городах и на десяти промышленных предприятиях, из числа тех, что входили в выборку эмпирического опроса рабочей молодежи 2009 г. В Ростове-на-Дону: ОАО «Роствертол», ЗАО Промышленно-коммерческая фирма «Элегант», ОКБ «Ростов-Миль» (интервью №№ 1-17); в Ярославле: ОАО «Автодизель», ОАО «Элдин», завод «ЭКО» (интервью №№ 18-31); в Казани: ОАО «Казанское авиационное производственное объединение им. Горбунова», «Казанский филиал конструкторского бюро ОАО Туполев» (интервью №№ 32-53, 60-62); в Смоленске: ООО «Шарм», ЗАО «Диффузион Инструмент» (интервью №№ 54-59). Банк информации насчитывает 62 глубинных интервью молодых рабочих.

РАЗДЕЛ I

РАБОЧАЯ МОЛОДЕЖЬ СЕГОДНЯ: ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРАЕКТОРИИ

ГЛАВА 1.

ИСТОЧНИКИ ПОПОЛНЕНИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КАНАЛЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ

Несомненно, вопрос об источниках пополнения молодых рабочих кадров промышленности в современных условиях стоит исключительно актуально и нуждается в специальном изучении.

Важнейшая проблема рекрутмента рабочей силы промышленных предприятий крупных городов — нехватка притока новых рабочих (для замещения увольняющихся или для расширения производства) из числа жителей этих поселений. Службы управления персоналом выстраивают разнообразные стратегии, направленные на привлечение кадров извне: из числа демобилизованных после срочной службы в армии, из числа выпускников учебных заведений НПО (многие из которых в свою очередь комплектуются в значительной степени за счет выходцев из сел и рабочих поселков), из числа разного рода мигрантов, то есть, за счет разных категорий не местных жителей. С другой стороны, вакансии промышленных рабочих, которые можно найти в крупных и крупнейших городах, остаются в большой степени привлекательными для иногородних. Особенно они привлекательны для выходцев из более мелких поселений, поскольку обеспечивают удовлетворение доминирующей потребности жителей этих мест — стремления к переезду в более крупное поселение: из села и рабочего поселка — в город, из малого и среднего — в крупный и крупнейший город. Таким образом, постоянно стимулируется спонтанная индивидуальная миграция потенциальных рабочих кадров в крупные города. Давно установлен демографический и социологический факт — миграция в связи с поиском работы и получением профессиональной подготовки наиболее интенсивно происходит среди населения молодых возрастов¹.

В проведенном опросе молодых рабочих для фиксирования происхождения респондентов из разных типов поселений задавался вопрос: «Где находилась дневная школа, в которой Вы завершили обучение?». Именно на момент завершения обучения в дневной школе юноши и девушки совершают свой первый выбор образовательного и профессионального пути, с которого может начинаться миграция. Таким образом, ответы на приведенный вопрос представляют информацию о том, где с поселенческой точки зрения происходила социализация будущих молодых рабочих, иначе говоря, к какому типу поселений они принадлежат по происхождению. В [таблице 1.2](#) приведены

¹ Переведенцев В. И. Молодежь и социально-демографические проблемы СССР. М.: 1990. С. 97-98.

данные опроса на этот счет (левый столбец), а также для сравнения привлечены данные государственной статистики о поселенческой структуре населения России (см. правый столбец).

Таблица 1.2

Распределение опрошенных молодых рабочих по типам поселений (по их происхождению) и поселенческая структура населения РФ, %

Тип поселения	Тип поселения по происхождению респондента	Распределение населения РФ по типам поселений, 2008*
Села	15,6	26,8
Поселок городского типа	12,8	5,8
Малый город (до 100 тыс. жителей)	9,6	19,3
Средний город (от 100 до 299,99 тыс. жителей)	15,8	12,2
Крупный и крупнейший город (от 300 тыс. жителей)	46,2	36,0
Всего	100,0	100,0

*Источник: Российский статистический ежегодник. 2009. М., 2009. С. 83, 98-100.

Из общего числа молодых рабочих промышленных предприятий 36,0% по своему происхождению принадлежат к жителям крупных и крупнейших городов. С определенными оговорками (с учетом относительно небольших потоков рабочей миграции между крупными городами) можно приравнять этот показатель к показателю доли молодых рабочих, комплектуемых из числа жителей того города, где расположено промышленное предприятие, на котором они работают. Соответственно, большая часть молодых рабочих – 53,8% – формируется из иногородних, в том числе 15,6% по своему происхождению принадлежат к сельским жителям, 12,8% – к таковым рабочим поселков, 9,6% – в то или другое время переселились из малых городов и 15,8% прибыли из средних городов.

Сравним эти данные с распределением населения России по тем же типам поселений. Сельских жителей в населении страны существенно больше, чем в составе молодых промышленных рабочих крупных городов. Но из этого не следует делать вывод о меньшей подвижности сельской молодежи в сравнении с их сверстниками из крупных поселений. Необходимо учитывать, что относительно высокая доля сельских жителей в населении страны обязана большому перекосу в возрастной структуре сельского населения в сторону жителей старших и пожилых возрастов. При этом миграция молодых жителей сел стабильно является весьма высокой. Оценивая приблизительно ее размеры, можно сказать, что молодежь относительно интенсивно переезжает за рабочими вакансиями как в малые, средние, так и более крупные города. (Исследования прежних лет показывали, что в ходе миграции сельская молодежь чаще оседала в более близких – более мелких по размерам – поселениях. Миграция «широкого шага» между типами поселений была более затруднительна)¹. Возрастная структура населения иных, нежели села, поселений более сба-

¹ Переведенцев В. И. Молодежь и социально-демографические проблемы СССР. М.: 1990. С. 96.

лансирована и не вносит сильных искажений в рассматриваемые соотношения. Как показывают данные [таблицы 1.2](#), молодежь рабочих поселков наиболее интенсивно мигрирует в крупные города, что связано с еще большей, нежели на селе, ограниченностью местного рынка труда, с одной стороны, и, с другой, — с сохраняющейся для этой достаточно «отдаленной» от города молодежи большой привлекательностью рабочих вакансий как способа желанного переезда в более крупное поселение. Молодежи из малых городов в составе обследованных молодых рабочих в относительном измерении существенно меньше, чем жителей страны в этом типе поселений. Возможно в малых городах, где часто расположено одно-два градообразующих предприятия, молодые жители более привычно и массово связывают свою судьбу с рабочей карьерой на местных производствах. Из средних городов в крупные и крупнейшие молодежь мигрирует достаточно интенсивно, во-первых, потому, что это миграция «короткого шага», то есть, более вероятностная. Во-вторых, получив относительно лучшую профессиональную подготовку у себя, в среднем городе, молодежь, благодаря этому ресурсу, получает лучшие рабочие места при переезде в крупный город. Подтверждением их лучшей подготовки служат следующие данные опроса: до начала трудовой деятельности лишь 10,2% этой группы не имели профобразования и обучались на рабочем месте, 9,5% окончили профессиональные курсы и 29,7% — ССУЗ (среди всех опрошенных соответственно 24,6%, 6,1% и 23,1%).

В формировании молодых рабочих кадров высокотехнологичных и обрабатывающих производств отмечаются определенные различия характеристик поселенческого происхождения молодежи. Так, на предприятиях высокотехнологичных производств ниже доля выходцев из сел и рабочих поселков (соответственно 13,5% и 10,7% против 17,7% и 15,0% для обрабатывающих производств) и, напротив, выше доля выходцев из крупных городов, то есть местных жителей (50,2% против 42,1%). Более продвинутые технико-производственные характеристики рабочих мест на высокотехнологичных производствах диктуют соответственно более высокие требования к квалификации при найме. В результате эти производства абсорбируют более подготовленную молодежь, а ею оказывается как раз молодежь крупных и крупнейших городов, поскольку, как известно, показатели образовательной и профессиональной подготовки молодежи тем выше, чем крупнее поселение ее местожительства.

Еще сильнее выражена связь между поселенческим происхождением рабочей молодежи и характеристикой общего экономического благополучия того региона, где расположено промышленное предприятие. На предприятиях крупных городов «более благополучных» регионов соотношение между иногородней и местной по поселенческому происхождению рабочей молодежью составляет 43,1% к 56,9%, а в «менее благополучных» регионах — соответственно 71,1% к 28,9%. Там, где лучше в целом экономические показатели развития, имеющиеся рабочие места и вакансии оказываются более привлекательными. Их часто занимает более требовательная к условиям труда и размеру заработной платы местная молодежь крупных городов, в то время, как в экономически менее успешных регионах даже вакансии на предприятиях крупных городов приходится заполнять в большей степени за счет «пришлой» молодежи, предъявляющей более низкие запросы.

Данные о социально-профессиональном статусе родителей обследованных молодых рабочих (см. таблицу 1.3, два левых столбца), фиксируемые на момент завершения респондентами образования в школе¹, дают представление о социальном происхождении этой категории молодежи.

Таблица 1.3

Социально-профессиональный статус родителей опрошенных молодых рабочих и выпускников 2004 г. средних школ Новосибирской области, %

Социально-профессиональный статус родителей	Молодые рабочие		Выпускники средних школ	
	Отец	Мать	Отец	Мать
Низкоквалифицированный рабочий	3,5	5,9	38,0	25,0
Рабочий средней квалификации	23,5	26,2		
Высококвалифицированный рабочий	22,2	9,5		
Техник, мастер, бригадир	11,3	5,3	4,7	1,3
Служащий (с образованием: средним общим, НПО, СПО)	5,6	24,0	2,6	20,2
Предприниматель, занимающийся ИТД	1,8	1,2	8,3	5,5
Специалист с высшим образованием	8,4	14,9	17,3	29,2
Руководители высшего, среднего, низшего уровня и собственники	-	-	16,1	6,8
Его (ее) не было, не жил(а) с нами	15,9	2,4	11,4	1,5
Домашняя хозяйка		6,8	-	9,6
Прочие (инвалид, пенсионер, безработный)	2,8	3,0	1,7	0,8
Затруднились ответить	4,9	0,9	-	-
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

В формировании кадров рабочей молодежи велика роль прямого социального воспроизводства: 49,2% молодых рабочих по линии отца являются выходцами из рабочих и 41,6% происходят из рабочих по линии матери. При этом большинство наследует позиции рабочих средней (23,5% отцов и 26,2% матерей) квалификации и даже высокой (особенно среди отцов – 22,2%) квалификации. Если к отцам и матерям рабочих статусов добавить отцов-техников, мастеров, бригадиров (11,3%) и матерей этой же группы (5,3%), то оказывается, что преобладающая часть семей молодых рабочих приходится на производственную сферу – 60,5% по линии отца и 46,9% по линии матери. И, напротив, к непромышленной сфере – служащим, специалистам, предпринимателям, а также домохозяйкам и прочим – относится по своему социальному происхождению гораздо меньшая относительная часть рабочей молодежи: соответственно 18,6%

¹ Респондентов специально просили фиксировать социальные характеристики родительской семьи – социально-профессиональный статус родителей, их уровень образования, материальное положение и состав семьи – в ретроспективном плане: на момент, когда респонденты завершали образование в дневной общеобразовательной школе и выбирали учебное заведение для продолжения учебы или устраивались на первое место работы. Тем самым, выявляются социальные детерминанты их выбора рабочей карьеры на стартовом, решающем этапе самоопределения.

по линии отца и 28,3% по линии матери. Нисходящая мобильность «широкого шага» затрагивает лишь очень небольшую часть молодежи: 8,4% детей отцов-специалистов с высшим образованием и 14,9% детей матерей этой группы работают на местах рабочих промышленных предприятий крупных городов.

Данные о социально-профессиональном происхождении рабочей молодежи достаточно информативны сами по себе. Вместе с тем, их научно-познавательная ценность еще более возрастает при сопоставлении с аналогичными показателями по другой массовой категории молодежи – выпускникам дневных средних школ. Как известно, это более привилегированная в сравнении с рабочей молодежью часть сверстников, поскольку большинство из них в дальнейшем продолжает обучение в высшей школе. В таблице 1.3 для сравнения приведены данные опроса выпускников 2004 г. средних школ крупных, средних, малых городов и сел Новосибирской области¹.

Социально-профессиональный состав родителей молодых рабочих существенно отличается от такового выпускников дневных средних школ. Если у молодых рабочих доля выходцев из рабочей среды (49,2% отцов и 41,6% матерей) оказывается преимущественной по численности, то среди выпускников средних школ группа детей рабочих (38,0% отцов-рабочих и 25,0% матерей-работниц) – существенная, но далеко не самая большая. Напротив, у бывших школьников преобладающий удельный вес приходится на тех детей, чьи родители относятся (в сумме) к служащим, предпринимателям, специалистам, разного уровня руководителям в государственной сфере и крупным и средним собственникам в негосударственной: 44,3% отцов и 69,7% матерей. Среди молодых рабочих соответствующая совокупная группа родителей представляет меньшинство – 15,8% отцов и 40,1% матерей). Показательно, что у молодых рабочих не только меньше детей предпринимателей (1,8% отцов и 1,2% матерей против 8,3% отцов и 5,5% матерей у школьников) и особенно меньше детей специалистов с высшим образованием (8,4% отцов и 14,9% матерей в сравнении с 17,3% отцов и 29,2% матерей у выпускников школ). Здесь полностью отсутствует верхняя категория социальной иерархии – родители из числа руководителей госсектора и собственников негосударственного сектора экономики. В то же время позиции относительно невысоких этажей социальной иерархии у молодых рабочих оказываются более людными, чем у выпускников школ. У рабочей молодежи, наряду с указанными более высокими долями рабочих семей, больше родителей-техников, мастеров, бригадиров (11,3% отцов и 5,3% матерей против соответственно 4,7% и 1,3% у школьников), а также больше родителей служащих со средним общим, начальным и средним профессиональным образованием (5,6% отцов и 24,0% матерей против соответственно 2,6% и 20,2% у выпускников школ). Таким образом, рабочее происхождение и в целом принадлежность родителей к слоям нижних этажей социальной иерархии с большей вероятностью определяют выбор их детьми рабочей профессии, который к тому же чаще происходит на более ранних этапах школьного обучения, чем окончание дневной средней школы.

¹ Опрос 2004 года в рамках многолетних повторных обследований выпускников средних учебных заведений Новосибирской области по проблемам образования, выбора профессии и жизненных путей, ведущихся Отделом социологии образования Института социологии РАН. См.: Чередниченко Г. А. Молодежь России: социальные ориентации и жизненные пути (Опыт социологического исследования). СПб.: Изд-во РХГИ, 2004.

Социально-профессиональное происхождение молодых рабочих кадров, сформированных из числа местной молодежи (жителей крупных городов), отличается от такового у контингента иногородних: с одной стороны, более высокими показателями доли родителей из числа специалистов с высшим образованием (12,0% отцов молодежи крупных городов против 5,4% отцов иногородних), из числа служащих (соответственно 6,9% против 4,4%), предпринимателей и техников, а также квалифицированных рабочих (соответственно 25,0% против 19,8%). С другой стороны, их социально-профессиональное происхождение отличается более низким удельным весом детей среднеквалифицированных (19,0% против 27,4%) и низкоквалифицированных (1,6% против 5,2%) рабочих. Также молодежь крупных городов реже происходит из семей, в которых отца не было или он не жил с семьей (12,3% против 19,0% у иногородних).

Распределение молодых рабочих по уровню материального благосостояния родительской семьи (зафиксированному на первоначальном этапе выбора ими образовательного и профессионального пути) свидетельствует о том, что этот контингент молодежи формируется главным образом за счет слоев средне- и ниже среднего обеспеченных граждан (см. таблицу 1.4). «Доходы позволяли нормально питаться, одеваться и даже покупать некоторые товары длительного пользования» (группа 3) респондентам из 46,4% семей; в 36,6% семей будущих молодых рабочих «денег хватало на самое необходимое (скромные питание, одежду и обувь; оплату коммунальных услуг, поддержание жилища)» (группа 2). Суммарно на эти две группы семей приходится подавляющее большинство контингента – 83%. Тем самым, и выходцев из самых бедных семей (5,9%, группа 1): «денег не хватало даже на самое необходимое»), и детей, воспитывавшихся в достаточно состоятельных семьях (6,9% , группа 4): «покупка многих товаров длительного пользования не вызывала трудностей»), очень немного. Практически отсутствуют среди молодых рабочих дети богатых родителей (0,5%, группа 5): «могли ни в чем себе не отказывать».

Таблица 1.4

Распределение респондентов по уровню материального положения родительской семьи

Уровень материального благосостояния	%
1. Денег не хватало даже на самое необходимое (приходилось ограничивать себя в питании, в покупке одежды и обуви).	5,9
2. Денег хватало на самое необходимое (скромные питание, одежда и обувь; оплата коммунальных услуг, поддержание жилища).	36,6
3. Доходы позволяли нормально питаться, одеваться и даже покупать некоторые товары длительного пользования (недорогую бытовую, аудио-, видеотехнику). Но на более дорогие товары приходилось копить.	46,4
4. Покупка многих товаров длительного пользования не вызывала трудностей. Однако крупный ремонт дома или дорогостоящий отдых не могли себе позволить.	6,9
5. Могли ни в чем себе не отказывать. В состоянии были позволить себе покупку автомобиля, строительство (пристройку) дома, дачи.	0,5
6. Затруднились ответить.	3,6
Всего	100,0

Показательно сравнение с точки зрения благосостояния родительской семьи молодых рабочих и выпускников средних школ. Вновь для сопоставления обратимся к данным опроса выпускников дневных средних школ Новосибирской области 2004 года. Среди них еще больше детей из семей «среднего» достатка (группа 3 – 62,4%), и эта группа является преобладающей, больше выходцев из семей с достатком «выше среднего» (группа 4 – 17,8%). Вместе с тем, здесь существенно меньше детей из семей с доходом «ниже среднего» (группа 2 – 11,1%). Величины показателей по самому низкому и самому высокому доходу семей рабочей молодежи и семей школьников близки. Это сравнение выявляет относительно более низкие материальные ресурсы родительских семей той молодежи, которая связывает свою судьбу с выбором рабочей профессии, нежели их сверстников-выпускников полных средних школ, две трети которых поступают учиться в вузы.

Важнейшим показателем, описывающим источники пополнения рабочих кадров, служит характеристика стартовых образовательных ресурсов рабочей молодежи: уровень школьного образования и уровень первичной, до начала трудовой деятельности профессиональной подготовки.

В последние годы большая часть молодого поколения перед началом самостоятельной жизни оканчивает дневные средние школы: в 2000 году численность выпускников дневных общеобразовательных средних школ (получивших аттестат зрелости) составляла 53% от условной когорты сверстников, то есть от общего числа родившихся 17 лет назад, в 2008 году этот расчетный показатель составил 57%¹. Молодежь, которая, в конечном счете, оказывается на местах промышленных рабочих, получает школьную подготовку относительно более низких уровней. Оканчивали полную дневную среднюю школу меньшая часть тех, кто стал впоследствии рабочими – 46,6; оставшиеся, то есть большая часть контингента, уходили из школы ранее: 3,4% – после 10 класса, 47,8% – после окончания основной школы (9 классов) и еще 2,2% покинули школу, не доучившись и до 9 класса. Если распределение по каналам школьной подготовки у рабочей молодежи высокотехнологичных и обрабатывающих производств практически не различается, то общие экономические условия развития регионов в определенной мере сказываются на уровне школьного образования, которого достигает молодежь. Соотношение между двумя основными каналами школьной подготовки (основной школой и полной средней школой) у тех, которые стали молодыми рабочими в «более благополучных» регионах, составляет 45,3% к 51,7%, а у тех, кто из «менее благополучных» регионов – 49,1% к 42,5%.

Предварительная, до начала трудовой деятельности, профессиональная подготовка молодого поколения становится приметой передовых экономик и инновационного характера развития общества. Вместе с тем, существуют представители молодого поколения или отдельных его групп, которые по разным причинам начинают трудиться без предварительного профессионального образования. Абсорбируют эту категорию молодежи те сферы труда, которые не предъявляют особых требований к уровню образования и квалификации, либо готовы сами обучать неподготовленных, что и происходит на предприятиях промышленности. Как видно из данных таблицы 1.5, кадры молодых рабочих формируются почти на четверть за счет тех, которые не получили предварительного профессионального образования, после школы сразу пошли работать

¹ Рассчитано по: Демографический ежегодник России, 2008. М.: 2008, С. 66; Образование в Российской Федерации: 2010. Стат. сб. М.: ГУ-ВШЭ, 2010, С. 243.

и обучились на рабочем месте. Самый массовый образовательный источник формирования молодых рабочих кадров – подготовка в ПУ со средним общим образованием, ее получают до начала трудовой деятельности 39,8% опрошенных. Значительным источником пополнения наиболее квалифицированных рабочих кадров становится колледж, среднее специальное учебное заведение. Его предварительно, перед тем, как стать рабочими, оканчивает 23,1% молодежи. Совсем для небольшого числа молодых рабочих каналами предварительной профессиональной подготовки становятся профессиональные курсы (6,1%) и профессиональные училища без среднего образования (3,2%).

Таблица 1.5

Распределение рабочей молодежи по уровню предварительного профессионального образования

После школы до начала трудовой деятельности получили профессиональное образование	%
Не получил никакого профобразования, обучился на рабочем месте	24,6
ПУ со средним общим образованием*	39,8
Колледж, ССУЗ	23,1
Профессиональные курсы	6,1
ПУ без среднего образования	3,2
Другое	3,2
Итого	100,0

*Вкл. ПУ и технический лицей на базе полного среднего образования.

Ресурсы стартовой общеобразовательной и профессиональной подготовки становятся важным фактором дальнейшего накопления человеческого капитала и формирования последующих образовательных и профессиональных траекторий рабочей молодежи.

* * *

Существующее устойчивое представление о том, что у молодежи утрачена мотивация к труду в промышленности, безусловно, в определенной мере отражает распространенные ориентации молодого поколения. Но это не означает, что поток молодых пополнений рабочих промышленности иссяк.

Исследование выявляет, что кадры молодых рабочих промышленных предприятий обрабатывающих и высокотехнологичных производств формируются как за счет молодежи, социализация которой происходила в самих этих городах, так и из числа мигрантов из других типов поселений. Рабочая молодежь иногороднего происхождения (состоящая почти в равной мере из жителей средних городов, рабочих поселков и сел) лишь немногим превосходит по численности молодых рабочих, комплектуемых из жителей того города, где расположено предприятие. Вместе с тем, высокотехнологичные производства, диктующие более высокие требования к уровню образования и квалификации при найме, абсорбируют чаще более образованную и подготовленную местную молодежь – из числа жителей крупных и крупнейших городов. Уровень общего

экономического благополучия того региона, где расположено промышленное предприятие, также сказывается на источниках формирования рабочих кадров: на предприятиях «более благополучных» регионов больше работает местной по происхождению рабочей молодежи, а в «менее благополучных» регионах — соответственно иногородней. Лучшие в целом экономические условия, видимо, способствуют формированию конкурентной оплаты труда по рабочим вакансиям, которые становятся достаточно привлекательными для более требовательной местной молодежи крупных городов. В то же время общее экономическое неблагополучие снижает социально-экономический потенциал рабочих мест промышленных предприятий, и на них удается привлечь преимущественно мигрантов, предъявляющих более низкие запросы.

Важным фактором, детерминирующим большую вероятность выбора рабочей профессии, становится происхождение из семьи, где один из родителей или оба являются рабочими, и в целом эти родители связаны с производственным сектором труда. Особенно сильное воздействие оказывает принадлежность отца к рабочим средней и высокой квалификации, а также занятость его на позициях техника, мастера, бригадира. Таким образом, в формировании кадров рабочей молодежи велика роль прямого социального воспроизводства. Вместе с тем, этот слой никак нельзя назвать социально закрытым. Большая часть матерей молодых рабочих принадлежит по своему статусу к непроизводственной сфере и, в частности, занята на позициях служащих. Более того, на рабочих местах трудится определенная, хотя и небольшая, часть молодых людей, чьи родители являются специалистами с высшим образованием.

На момент первого выбора самостоятельного пути будущими молодыми рабочими почти половина их родительских семей по уровню материального благосостояния относилась к среднеобеспеченным и еще более трети — к семьям с материальным обеспечением ниже среднего уровня. Совсем бедных было очень немного, равным образом, как и тех, чей достаток был выше среднего уровня. Сравнение с другими категориями молодежи выявляет, что в предопределении выбора рабочего пути существенную роль играют более низкие материальные ресурсы родительских семей будущих рабочих.

Молодежь, идущая в рабочие, чаще, чем вся когорта сверстников, совершает свой первоначальный выбор образовательного и профессионального пути после завершения учебы в 9 классе дневной школы, соответственно реже они «добегают» до 11 класса. В результате в составе молодых рабочих несколько больше тех, кто имеет багаж 9-летнего школьного образования (плюс есть еще малочисленная группа не доучившихся до 9 класса) и меньше — обладающих капиталом завершенных 11 классов дневной школы.

Путь в рабочие большей части контингента начинается с получения до трудовой деятельности первоначальной профессиональной подготовки: чаще всего в ПУ со средним общим образованием или в техническом лицее после средней школы; довольно часто — после окончания средних специальных учебных заведений, и редко — после подготовки на профессиональных курсах, а также в ПУ без среднего образования. Вместе с тем, заметная часть начинает работать на производстве сразу после окончания школы, обучаясь на рабочем месте. Ресурсы стартовой общеобразовательной и профессиональной подготовки становятся важным фактором формирования последующих образовательных и профессиональных траекторий рабочей молодежи, которые описываются ниже.

ГЛАВА 2.

ВЫБОР РАБОЧЕЙ ПРОФЕССИИ – ВНЕШНИЕ ПРИНУЖДЕНИЯ И ЛИЧНЫЕ ПОБУЖДЕНИЯ

Выбор рабочей профессии – внешние принуждения и личные побуждения

Профессиональное самоопределение, выбор профессии – сложный и многоаспектный процесс, результатом которого является совмещение – более или менее конфликтное – факторов объективного и субъективного характера. В исследовании эта проблема рассматривалась в двух аспектах. С одной стороны, была поставлена задача уяснить, как сами молодые рабочие мотивируют свой выбор, как они оценивают роль объективных факторов, внешних обстоятельств, которые склоняли их к такому выбору (интерпретация своего материального положения, восприятие своего положения на местном рынке труда, установки, имеющие место в родительской семье, престиж, которым пользуется профессия рабочего в окружении молодого человека и т. п.). С другой стороны, важно было выяснить и субъективную, мотивационную сторону выбора: какими личными обстоятельствами руководствовался молодой человек при принятии им решения стать рабочим (жизненные цели и ценности, привлекательность рабочей профессии и т. п.). Оба эти аспекта, безусловно, взаимосвязаны, и, дополняя друг друга, они дают более объемную картину совмещения, компромисса между внешними обстоятельствами и внутренней мотивацией выбора, соотношения между этими двумя группами факторов. Не забудем, что на вопросы анкеты о выборе профессии отвечали уже состоявшиеся молодые рабочие, то есть была получена ретроспективная оценка выбора рабочей профессии, оценка, которая опосредована сегодняшним опытом и сегодняшними воззрениями респондентов.

В процессе анкетного опроса респондентам было предложено оценить 16 факторов, оказывавших влияние на выбор рабочего поприща по индикаторам «играло большую роль», «среднюю», «малую» и «не играло роли». Предлагаемые для оценки факторы были сформулированы как в виде суждений личностного характера, так и в качестве объективных причин. Были рассчитаны доли отметивших тот или иной индикатор по каждому фактору и выстроены ранги по степени убывания этих показателей. При интерпретации получаемых данных использовался в основном индикатор «играл большую роль» (см. таблицу 2.1), при необходимости вовлекались и остальные индикаторы; обстоятельства и мотивы группировались в соответствии с выстроенным рейтингом факторов, а также по тематической близости.

Таблица 2.1

Ответы на вопрос: «Какие внешние обстоятельства и внутренние мотивы играли большую роль в выборе Вами рабочей профессии?», % отметивших оценку «играло большую роль» по каждому фактору от числа опрошенных и ранг показателя

Варианты ответов	Доля отметивших «играло большую роль» по каждому фактору	Ранг
Это гарантировало постоянную работу	46,8	1
Считал, что по этой профессии было легко устроиться на работу	37,1	2
Надо было побыстрее начать зарабатывать	37,0	3
Перспектива хорошей оплаты труда	32,9	4
Советы родителей	23,4	5
Больше нравится и удается работа руками	21,6	6
Высоко ценю труд рабочего	18,6	7
Больше ценю людей, обладающих практическими навыками и умениями, нежели интеллектуальными	17,7	8-9
Советы друзей, знакомых	17,7	8-9
Пример родителей	17,4	10
Считал, что это лучший путь к достижению положения, достойного мужчины (самостоятельной женщины)	17,2	11
Не поступил в учебное заведение	14,5	12
По месту жительства не было работы, а до предприятия, куда принимали, можно было добраться	13,7	13
Плохо учился в школе	9,5	14
Высокий престиж рабочей профессии среди окружающих меня людей	8,9	15
Призвание	7,6	16

Блок ведущих факторов

В блок основных, наиболее важных факторов, которые молодые рабочие определяют как «игравшие большую роль» в выборе рабочей профессии (1-4 ранги), попадают исключительно обстоятельства материального порядка, выражающие насущные жизненные потребности, что, безусловно, коррелирует с объективными социальными характеристиками респондентов как низкоресурсной на жизненном старте социальной группы. Внутри этого блока основных, наиболее важных обстоятельств, лидирует фактор гарантированного, постоянного характера рабочего места. («Это гарантировало постоянную работу» – 46,8% отметивших). Столь ярко выраженная потребность в гарантиях и стабильности демонстрируют осознание этой группой своей низкой конкурентоспособности, а также отражает тот негативный опыт, который молодежь могла накопить, сталкиваясь на внешнем рынке труда с проблемами трудоустройства и сопутствующими им нестабильностью, временной занятостью, увольнениями, и т. п.

Два наиболее часто упоминаемых личных обстоятельства, на которые указывают респонденты как на сыгравшие большую роль при выборе, практически совпадают с аналогичными по содержанию внешними обстоятельствами, также свидетельствуя, что и на уровне личных мотивов выбора движущими факторами являются потребности в заработке, а также поиски доступных рабочих мест, гарантированного трудоустройства. «Надо было побыстрее начать зарабатывать» – вторая по важности причина выбора рабочей профессии говорит о тех же материальных трудностях, которые испытывала семья респондента, с которыми сталкивался и сам респондент. Равнозначным по важности обстоятельством, определявшим выбор рабочей профессии, также является материальный фактор, выраженный в формулировке «По этой профессии было легко устроиться на работу» (37,1% отметивших). Оба эти обстоятельства взаимообусловлены. Необходимость как можно скорее начать работать не оставляет времени для поисков рабочих мест, более отвечающих интересам и наклонностям данной группы молодежи. А потому наличие свободных рабочих мест низового звена на промышленных предприятиях (именно по причине массового отторжения от промышленного труда большинства молодежи, имеющей достаточно ресурсов, позволяющих его избежать), остаются едва ли не единственной возможностью трудоустройства для тех, кто такими ресурсами не обладает.

Перспектива хорошей оплаты труда (32,9%) входит в блок ведущих по значимости мотивов выбора, несколько уступая первым двум, хотя трудно понять, на что рассчитывает молодежь, приходящая в настоящее время на промышленное предприятие и претендующая на рабочие должности невысоких квалификаций, *априори* низкооплачиваемые. Высокая частота такого мотива выбора становится понятной, если принять во внимание уровень материального достатка семей респондентов, которые в большинстве своем принадлежат к наименее обеспеченным слоям населения.

Так, по данным опроса, 36,6% молодых рабочих принадлежали к семьям, которые имели доходы, обеспечивающие «самое необходимое», 46,4% – к семьям с доходами, позволяющими «нормально питаться и одеваться», и 5,9% к семьям, где «денег не хватало даже на самое необходимое». Эта последняя, самая неимущая группа, невелика по численности, однако, она показательна с точки зрения интенсивности упоминаний ее представителями четырех ведущих факторов выбора рабочей профессии. Фактор «надо было побыстрее начать зарабатывать» отмечают как сыгравший большую роль при выборе профессии 57,1% среди неимущих в сравнении с 37% ответов в среднем по всему массиву опрошенных; фактор «это гарантировало постоянную работу» – соответственно 53,6% против 46,8%; «легко было устроиться на работу» – 41,1% против 37,1%, «перспектива хорошей оплаты труда» – 37,5% против 32,9%.

Обобщая можно сказать, что высокая озабоченность решением насущных жизненных потребностей, которыми руководствовалась молодежь при выборе рабочей профессии, коррелирует с объективными социальными характеристиками респондентов как низко ресурсной на жизненном старте социальной группы. В целом, независимо от того, как был сформулирован вопрос (как о внешнем обстоятельстве или личном мотиве), материальная нужда и облегченное трудоустройство как факторы выбора работы в промышленности – главные обстоятельства, лишь незначительно уступающие потребности

в гарантированной занятости и зарплате, предопределили выбор молодыми людьми рабочей профессии. Молодые люди, выбирающие рабочую стезю, рассчитывают на то, что именно такой выбор сможет реально обеспечить более короткий и менее затратный путь к достижению материальной обеспеченности, обретению гарантий на рынке труда, к самостоятельности и независимости, к достижению взрослости.

К блоку внешних обстоятельств тематически примыкает и такой фактор, как «по месту жительства не было работы, а до предприятия, куда принимали, можно было добраться», несмотря на то, что по значимости этот фактор играют далеко не первостепенную роль. При том, что в среднем ссылаются на большую роль этого обстоятельства очень немногие (13,7% отметивших, 13 ранг), дополнительные расчеты показали, что оценивают этот фактор значительно выше выходцы из сел (23,2%), поселков городского типа (24,2%) и малых городов (22,2% отметивших). Соответственно намного реже на большую роль этого обстоятельства ссылаются уроженцы средних (5,4%) и крупных городов (8,6%), где развитая городская инфраструктура предоставляет больше возможностей для профессионального выбора и обеспечивает более высокую доступность как с точки зрения продолжения образования, так и трудоустройства. Полученные данные указывают на то, что в набор обстоятельств, определяющих выбор профессии, входит и транспортная доступность места приложения своего труда, а не собственно содержательность рабочего труда, что позволяет судить об ограниченных возможностях территориальных перемещений мобильности респондентов, сужающих без того ограниченное поле профессиональных выборов.

Факторы средней значимости

В отличие от рассмотренных ведущих факторов, обстоятельства и мотивы выбора рабочей профессии, занимающие средние ранги, с точки зрения содержания, не составляют столь монолитного блока. Их можно условно разделить на две подгруппы, более или менее однородные тематически: на 5-ом, 8-9-ых, 10-ом местах оказались факторы, указывающие на роль социального капитала – семьи и ближайшего социального окружения (советы, пример родителей, советы друзей, знакомых); 6-9 места заняли оценочные суждения, отражающие собственно трудовую мотивацию.

Полученная иерархия факторов по степени их значимости показывает, что при выборе рабочей профессии значимую роль играло ближайшее социальное окружение респондента – семья, родственники, знакомые, хотя это воздействие выражено слабее, чем влияние факторов материального порядка: пример родителей играл большую роль в 17,4% случаев, советы друзей, знакомых – в 17,7% случаев, советы родителей играли большую роль в 23,4% случаев.

Можно было бы предположить, что чаще всего к советам родителей обращаются дети – выходцы из рабочих семей. Между тем, расчеты показали, что по частоте упоминания данного фактора участие отцов-рабочих в выборе их детьми рабочей профессии лишь ненамного превышает средний показатель: дети из рабочих семей (здесь определяемых по статусу отца) на большую роль советов родителей ссылаются по-разному. Так, дети отцов–высококвалифицированных рабочих указывают на большую роль советов родителей в 21,7% случаев, респонденты, чьи отцы занимали позиции рабочих средней квалифи-

кации, оценивают роль родителей как большую в 16,8% случаев; отцы–неквалифицированные рабочие на выбор рабочего поприща своими детьми влияют сильнее (24,2% случаев). Если суммировать доли выбравших индикаторы «большая роль» и «средняя роль», то выявляется следующая общая тенденция: чем выше квалификация отца-рабочего, тем чаще на его советы ссылаются дети (см. Приложение, таблица 2.1). Если эти показатели сопоставить с общим процентом отметивших «не играли роли» и «играли малую роль», то обнаруживается, что в целом к советам родителей будущие рабочие прислушиваются реже, чем не прислушиваются: доля отрицательных отзывов (советы родителей «не играли роли» и «играли малую роль») во всех случаях превышает долю позитивных отзывов (советы родителей «играли большую» и «играли среднюю роль»).

Советуют своим детям стать рабочими не только родители-рабочие. В семьях, где отцы имеют нерабочие профессии, советы родителей могут играть даже более значимую роль, чем в рабочих семьях. Так, дети из семей служащих к советам родителей прислушиваются чаще: 28,8% отмечают, что родительское слово «играло большую роль» и еще 36,5% – что «играло среднюю роль»; в семьях специалистов – 27,8% и 24,1% соответственно. Такие показатели более говорят о том, что чем выше социально-профессиональный, а, соответственно, и культурный уровень родительских семей, тем большее участие принимают родители в профессиональном самоопределении своих детей. Существенно реже указывают на роль отцов дети предпринимателей, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, семейным бизнесом (11,8% отметивших по индикатору «большая роль» и еще 11,8 – по индикатору «средняя роль»). Обобщая можно сказать, что участие родителей в профессиональных судьбах детей определяется не столько профессиональным статусом отцов, сколько уровнем общекультурного развития, культурным капиталом семьи. Когда отец с высшим образованием советует сыну выбрать рабочую профессию, то за этим может стоять самая разная мотивация: от убежденности в том, что сын (например, трудный подросток) ни на что другое не способен, до долгосрочной стратегии, нацеленной на высшее образование, в которой рабочий статус есть лишь ступень к его получению.

Если принять во внимание высокую степень социального воспроизводства в рабочей среде, то можно отметить, что роль родителей-рабочих по полученным данным оказалась не столь значительной, как можно было бы предположить. Скорее всего, это обусловлено тем, что родители-рабочие видят для своих детей другое будущее, отличное от своего, и путь к этому лучшему будущему лежит через накопление образовательных ресурсов. Как бы то ни было, в целом можно сказать, что в большей мере, чем пример или советы родителей, на выбор рабочего статуса детей толкают материальная нужда, опасения безработицы, трудности трудоустройства. Тем не менее, тот факт, что определенная часть молодежи при выборе профессии руководствуется советами или примером своих родителей (в данном случае, отцов-рабочих), подтверждает, что в рабочей среде сохраняется преемственность передачи профессии от отцов к детям, несмотря на то, что источники пополнения рабочих кадров имеют более обширную социальную базу. Важную роль, которую играют рабочие династии в воспроизводстве рабочих кадров, отмечают и опрошенные нами эксперты, называя преемственность рабочей профессии от отцов к детям одним из механизмов стабилизации, позитивного закрепления молодого рабочего в его профессии, повышения престижа рабочих профессий в обществе.

Отношение к физическому труду

Средние ранги по доле отметивших индикатор «большая роль» занимают также суждения, которые были сформулированы в виде позитивных по содержанию ценностно-мотивированных суждений, призванных раскрыть личностное отношение респондента к выбору профессии рабочего. Так, на шестом месте оказалось суждение «Больше нравится и удастся работа руками» (21,6% отметивших), при этом была выявлена связь между частотой упоминания этого фактора как игравшего большую роль при выборе профессии и общеобразовательным ресурсом респондента (см. Приложение, таблица 2.IV). Те, кто ограничились девятью годами основной школы, выбирают это суждение (23,2%) чаще, чем те, кто окончил полную среднюю школу (19,3%). Наибольший отклик такая формулировка находит в среде наименее образованных, наименее мотивированных в отношении образования респондентов, тех, чей общеобразовательный багаж ниже девяти лет основной школы (33,3% отметивших).

Ниже по значимости стоит суждение «Высоко ценю труд рабочего» (18,6%, 7 ранг) и, как показали расчеты, на выбор этого обстоятельства общеобразовательный ресурс респондента практически влияния не оказывает. Близкое по значению суждение «Больше ценю людей, обладающих практическими навыками и умениями, нежели интеллектуальными» называется в 17,7% случаев.

Как ни парадоксально, эти суждения, сформулированные в пользу преимущества физического труда перед умственным, импонируют получившим полное среднее образование не реже, чем ограничившимся школой-девятилетней (соответственно 18,3% и 17,1% отметивших), при том, что средняя школа сегодня ориентирует преимущественно на продолжение учебы в вузах. Можно предположить, что та часть выпускников средних школ, которая выбирает такое суждение, не была ориентирована на получение в дальнейшем высшего образования; полное среднее образование могло быть получено «по инерции», по настоянию родителей, по примеру друзей, но без внутренней мотивации, без выработанной долгосрочной перспективы.

Учеба и выбор рабочей профессии

Последующие факторы, которые были предложены для оценки и которые получили более низкие (12-ый, 13-ый, 14-ый) ранги в зависимости от того, насколько большую роль они играли в выборе рабочей профессии, отличает негативный характер формулировок: «по месту жительства не было рабочих мест», «плохо учился в школе», «не поступил в учебное заведение» (см. Приложение, таблица 2.IV).

Безусловно, низкие ранги, которые занимают эти факторы, были во многом предопределены самой их формулировкой, заставляющей молодых признаваться в своей несостоятельности, что чуждо молодым возрастам в целом. Представляется, что негатив – это далеко не ведущее настроение молодежи, по самому своему возрасту склонной к оптимистическому видению мира и своих возможностей в нем, к позитивному самопредставлению.

Так, лишь незначительная доля опрошенных связывает выбор профессии рабочего с неудачами на поприще образования: большая роль фактора «Не поступил в учебное заведение» отмечается лишь в 14,5% случаев, означая, что продлить свой образовательный путь пытались немногие, что ориентация на продолжение образование не является ведущим трендом среди тех, кто в последующем становится рабочими. Такую позицию существенно чаще отмечают респонденты, закончившие полную среднюю школу (20,4%), чем основную (9,4%). Это те выпускники полной средней школы, которые пытались поступать в вузы, но, потерпев неудачу, выбирают рабочую профессию, чаще всего, в качестве временного занятия. В дальнейшем (как мы увидим в ходе последующего анализа) они зачастую приобретают высшее образование. Таким образом, они выходят из категории рабочих: либо оставаясь в промышленной сфере в статусе технологов и инженеров, либо радикально меняя сферу профессиональной деятельности, либо, что также встречается нередко, оставаясь, по финансовым соображениям, в статусе рабочего.

На низкую успеваемость в школе как важный фактор выбора ссылаются немногие («Плохо учились в школе» – 9,5% отметивших), причем на большую роль этого фактора редко указывают выпускники полных средних школ (5,3%), значительно чаще ее отмечают закончившие основную школу (13,0%), еще чаще этот фактор упоминается в группе тех, кто не закончил основную девятилетнюю школу (23,8% отметивших). В действительности, низкая успеваемость в школе явление гораздо более распространенное. Расчеты показали, что доля слабых учеников среди тех, кто ограничивается завершением основной школы-девятилетки, значительно выше. В группе ограничившихся основной школой, и ссылающихся на плохую учебу как фактор выбора рабочей профессии, больше половины могут быть отнесены к неуспевающим ученикам: 56,3% учились «на 3-2», 17,3% – «на 3», 8,5% «на 3-4». В целом же, по полученным данным, среди тех респондентов, кто ограничил свое школьное обучение основной школой, на «3» учились 32,7% (среди выпускников полных средних школ таких насчитывается 15,8%), а «на 4-5» – 7,8% (среди выпускников полных средних школ – 13,1%). Не делая ставки на образование как на основной механизм восходящей профессиональной мобильности, молодые рабочие не считают фактор плохой учебы в школе решающим при выборе своей профессии, к уровню и качеству своей школьной успеваемости относятся скорее индифферентно.

Между тем множество косвенных показателей свидетельствуют о конфликтных отношениях ученик–учитель, указывая на то, что выбор рабочей профессии является отчасти и следствием отбора, который осуществляет система образования, исключая «неподходящих» учащихся, что в свою очередь опосредуется социальным происхождением будущих рабочих, малыми объемами культурного капитала семьи. Результаты проведенных ранее исследований¹, показали, что сами же ученики свой уход из школы предпочитают мотивировать не столько плохой учебой или призванием и интересом к будущей рабочей профессии, сколько своей нелюбовью к школе: «В школе было скучно», «Там тебя за человека не держат», «Надоело», и т. п. В целом, можно говорить о том, что малые объемы общеобразовательного ресурса будущих рабочих, дополнен-

¹ См., например: Когда наступает время выбора (Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений). С. 286.

ные невысокой успеваемостью, которой отличались они в школе, выступают существенным тормозом дальнейших накоплений образовательного капитала, ограничивая круг профессионального выбора. Особенно актуализируется эта проблема в контексте общей ориентации общества на инновационное развитие.

Блок наименее значимых мотивов

На последнем месте по значимости стоят такие факторы как призвание и престиж рабочей профессии (см. таблицу 2.1).

Позицию «Высокий престиж рабочей профессии среди окружающих меня людей» отметили как игравшую большую роль только в 8,9% случаев (13 ранг). Это означает, что в ближайшем окружении респондента рабочая профессия высоким престижем не пользуется, и частота выбора этого фактора в зависимости от социально-профессионального статуса отца варьирует незначительно (см. Приложение, таблица 2. II). Что касается рабочих семей, то расчеты показали, что чем выше квалификация отцов-рабочих, тем чаще их дети ссылаются на большую роль, которую престиж рабочей профессии сыграл в их выборе. Так, если дети низкоквалифицированных рабочих ссылаются на большую роль этого фактора в 3,0% случаев, а рабочих средней квалификации – в 4,5% случаев (то есть ниже среднего показателя), то выходцы из семей высококвалифицированных рабочих большую роль этого фактора оценивают существенно выше – в 10,1% случаев. От последних не отличаются по частоте выбора этого фактора дети из семей специалистов (10,1%), техников (9,4%) и служащих (9,6%). Высокая частота выбора этого фактора детьми отцов-предпринимателей, занимавшихся индивидуальной трудовой деятельностью, имеющих семейный бизнес – 35% – требует дополнительного анализа, что выходит за рамки данного исследования.

При интерпретации оценок респондентами фактора «Высокий престиж рабочей профессии среди окружающих меня людей» следует дополнительно учесть ответы по индикатору «играл среднюю роль». Взятые в совокупности оба индикатора – «играл среднюю роль» и «играл большую роль» – меняют картину распределения оценок. Так, на «среднюю роль» престижа чаще всех указывают дети неквалифицированных рабочих (42,4% ответов), дети из семей рабочих средней квалификации указывают на нее в 34,5% случаев, дети высококвалифицированных рабочих – в 30,8% случаев. Таким образом, в совокупности престиж рабочей профессии оценивается как играющий «большую» и «среднюю» роль при выборе рабочей профессии более чем в 40% случаев для каждой группы молодежи рабочего происхождения. Вместе с тем, этот суммарный показатель «позитивной» роли престижа все же остается ниже суммарного показателя, объединяющего отрицательные сентенции («не играл роли» и «играл малую роль»). Такое соотношение говорит о том, что если при выборе рабочей профессии ее престиж большой роли не играет, то нельзя сказать, что он не играет никакой роли вообще, хотя в целом ссылаются на его роль реже, чем не ссылаются.

Аналогичным образом распределяются ответы по показателю «призвание», которое в качестве мотива выбора рабочей профессии занимает последнее место по значимости (16 ранг). Большую роль этот побудительный мотив играл

лишь в 7,6% случаев, причем выбор этого мотива детьми рабочих находится в прямой зависимости от уровня квалификации отца: чем она выше, тем чаще выбирают этот показатель дети (см. Приложение, таблица 2.III). Если включить в рассмотрение индикатор «играло среднюю роль», то значение этого фактора возрастает. Становится ясно, что призвание занимает значимое место в профессиональном самоопределении, однако во всех случаях процент отметивших отрицательные сентенции («не играло роли» и «играло малую роль») превышает суммарный процент, выбравших позитивные оценки. Более выразительно призвание как мотив выбора рабочей профессии опосредуется общеобразовательным ресурсом. Так, те, кто имеет за плечами основную школу, большую роль призвания отмечают в 5,0% случаев, а те, кто заканчивал полную среднюю школу, в два раза чаще – в 10,8% случаев. Показательно, что никто из небольшой по численности группы не окончивших основную школу, на призвание как мотив выбора рабочей профессии не ссылается (см. Приложение, таблица 2.IV). Как объяснить парадокс, что более образованная молодежь чаще указывает на призвание, как сыгравшее большую роль при выборе рабочей профессии, то есть что она выбирает профессию рабочего «по призванию» чаще, чем менее образованная? Можно допустить, что чем выше общеобразовательный ресурс, тем большую свободу самоопределения он предоставляет, тогда как малообразованные, малограмотные подростки такой свободы выбора лишены, подчиняясь тотальному давлению внешних обстоятельств. Кроме того, невзирая на объем школьного ресурса, чем в более старшем возрасте принимается решение в отношении профессионального самоопределения, тем менее навязанным и более свободным оно представляется.

Как уже указывалось, опрошенные молодые рабочие были заняты на промышленных предприятиях как высокотехнологичных, так и обрабатывающих производств. В этой связи важно было установить, как те или иные мотивы выбора рабочей профессии опосредуют дальнейший ход развития рабочей траектории. Один из немногих путей развития карьеры в рамках рабочей профессии – это получение работы на предприятиях высокотехнологичного производства, которые, требуя от своих работников более высокого уровня общеобразовательных знаний и профессиональных компетенций, предоставляют как более высокий уровень материального вознаграждения, так и более качественные условия труда. Действительно, опрос показал в целом высокий уровень мотивированности выбора рабочей профессии среди занятых на высокотехнологичном производстве. Занятые здесь молодые рабочие, вспоминая обстоятельства выбора рабочей профессии, чаще выбирают ценностно мотивированные суждения. Так, молодые рабочие высокотехнологических производств, чаще рабочих обрабатывающих отраслей отмечают большую роль фактора «Высокий престиж рабочей профессии окружающих меня людей» (соответственно 12,8% и 4,9% отметивших). Суждение «Высоко ценю труд рабочего» также чаще отмечают рабочие высокотехнологичных отраслей, чем обрабатывающих (24,8% и 16,2% отметивших); то же относительно суждения «Больше ценю людей, обладающих практическими навыками и умениями, нежели интеллектуальными» (20,1% отметивших против 15,4%). Те, кто занят в высокотехнологичном производстве, указывают на фактор «призвание» в 8,5% случаев, тогда как занятые в обрабатывающей промышленности – лишь в 6,6% случаев. Напрашивается вывод о том, что молодежь, отличающаяся мо-

тивированным выбором рабочей профессии, аккумулируют более перспективные, инновационные отрасли производства и – *vise versa* – более продвинутая, асертивная молодежь, отличающаяся высокой трудовой мотивацией, обладает тем объемом и структурой личностных ресурсов, которые позволяют ей трудоустроиваться на технологически продвинутое производство, предоставляющее больше возможностей для выстраивания жизненной карьеры.

Что касается влияния внешних обстоятельств на выбор рабочей профессии, то рейтинг обстоятельств остается общим для обеих групп, и различия в проценте отметивших то или иное обстоятельство невелики (см. Приложение, таблица 2.V). Можно отметить, что занятые на высокотехнологичных предприятиях чаще, чем работающие в обрабатывающей промышленности, ссылались на «перспективу хорошей оплаты труда» и несколько реже – на «примеры и советы родителей». Работающие в обрабатывающей промышленности немного чаще ссылались на то, что «по этой профессии было легко устроиться на работу».

В целом же можно сказать, что, несмотря на то, к какому типу промышленного предприятия относятся опрошенные нами молодые рабочие, сам статус рабочего предопределяет общность и единство мотивов выбора ими рабочей профессии – как внешних обстоятельств, приведших к этому профессиональному выбору, так и – в несколько меньшей степени – личных побуждений, на которые они указывают.

Несмотря на то, что мотивы выбора рабочей профессии достаточно разнообразны, следует исходить из того, что господствующими факторами выбора остаются обстоятельства, связанные с причинами материального порядка. Выбор рабочей профессии, который осуществляет современная молодежь, более всего мотивирован стремлением решить потребности жизненной необходимости – получить профессиональную подготовку и как можно скорее выйти на рынок труда, чтобы зарабатывать на жизнь, обрести гарантированное и стабильное положение на рынке труда.

В целом полученные результаты совпадают с оценками, которые были получены из экспертных интервью с представителями системы НПО и кадровых служб предприятий. Как те, так и другие, оценивая основные факторы, отторгающие молодежь от промышленного труда, единодушно выделяют два основных – «Низкие зарплаты молодых в начале трудового пути» и «Низкий престиж рабочего труда в обществе». В соответствии с выявленными причинами нежелания молодежи работать в промышленности эксперты-специалисты по управлению персоналом формулируют и меры, которые необходимо предпринять, чтобы поощрять молодых к выбору рабочей профессии. Самое большое значение они придают необходимости как улучшения материальной стороны жизни, так и повышения престижа рабочих профессии. Отмечается также необходимость обеспечения хороших условий труда, социальных льгот, социального пакета, перспектив роста. Эксперты обращают внимание и на мероприятия, которые могли бы поднять престиж рабочей профессии, в том числе видится желательным проводить встречи с выпускниками школ, давать рекламу предприятий. Высказываются и более радикальные предложения – «уменьшить квоту обучения в высшем образовании», а также «брать на работу без опыта работы».

О привлекательности профессий промышленного труда

Низкий престиж рабочей профессии в массовом сознании современной молодежи, как профессии, не связанной с высоким образовательным и социальным статусом, фиксируется социологическими исследованиями¹, единодушно признается и экспертами в качестве одной из важнейших причин кризиса рабочей профессии, дефицита квалифицированной рабочей силы. Молодежь, по данным многих исследований, в массовом порядке ориентируется на высшее образование, высококвалифицированные профессии, интересную, престижную работу, необременительный труд, высокие заработки.

В связи с этим важно было выяснить, как молодые рабочие, уже ангажированные в профессию, оценивают свой труд по сравнению с другими видами деятельности, поскольку отношение к профессиональным позициям, связанным с промышленной сферой, может служить косвенным индикатором адаптации и стабилизации молодого рабочего на предприятии.

Респондентам было предложено оценить привлекательность ряда профессиональных позиций по 10-балльной шкале: самые привлекательные с точки зрения респондента предлагалось оценить в 10, 9, 8 баллов, самые непривлекательные в 3, 2, 1 балл (см. таблицу 2.2); профессии средней привлекательности получали промежуточные баллы.

Таблица 2.2

Оценки рабочей молодежью привлекательности профессиональных позиций, средняя оценка в баллах (по 10-балльной шкале)

Профессиональная позиция	Средняя оценка в баллах
Инженер на промышленном предприятии	7,5
Специалист с высшим образованием в бюджетной сфере	7,1
Менеджер с высшим образованием в негосударственном секторе	6,6
Техник на промышленном предприятии	6,6
Рабочий промышленного предприятия	6,1
Служащий со средним специальным образованием в бюджетной сфере	6,0
Офисный работник в негосударственном секторе	5,6
Служащий в бюджетной сфере	5,6
Рабочий сферы сервиса и услуг	5,3

¹ См., например, Константиновский Д. Л. Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности. Профессиональные ориентации российских старшеклассников 90-х годов: планы и их реализация. М.: Центр социологии образования РАО, 2000. С. 110; Когда наступает время выбора (Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений). СПб.: Изд-во РХГИ, 2001; Чередниченко Г. А. Молодежь России: социальные ориентации и жизненные пути (опыт социологического исследования). СПб.: 2004, С. 58-72; Константиновский Д. Л. Неравенство и образование: опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960 годы – начало 2000-х). М.: 2008.

Прежде всего, следует отметить сдержанность, умеренность оценок, данных респондентами в целом: все средние оценки располагаются в диапазоне от 7,5 до 5,7 баллов. Как видно из таблицы, наибольшей привлекательностью среди молодых рабочих пользуются высококвалифицированные специалисты. Группа наиболее привлекательных профессий, получившая самые высокие оценки, состоит из позиций, предполагающих наличие высшего образования: инженер на промышленном предприятии получает 7,5 баллов, специалист с высшим образованием в бюджетной сфере – 7,1 баллов, менеджер с высшим образованием в негосударственном секторе – 6,6 баллов.

Такая шкала оценок привлекательности подтверждает социологически установленный факт, что современная молодежь в своем большинстве, независимо от своих стартовых ресурсов, отдает предпочтение высококвалифицированным профессиям, предполагающим наличие высшего образования. Здесь нас должен заинтересовать тот факт, что среди предложенных трех высококвалифицированных позиций «инженер на промышленном предприятии» для молодых рабочих фигура наиболее привлекательная. По степени привлекательности ей уступает и «специалист с высшим образованием в бюджетной сфере», и еще более чуждая, далекая от мира промышленности фигура «менеджера с высшим образованием в негосударственном секторе». Таким образом, независимо от того, именуется ли профессионал специалистом или менеджером, занят ли он в бюджетной или частной сфере, позиция «инженер на промышленном предприятии» более близка, родственна, понятна, и представляет собой гипотетически наиболее реальную и желаемую для молодого рабочего цель социально-профессионального восхождения.

Серединные оценки привлекательности рабочая молодежь присуждает профессиональным позициям среднего уровня квалификации: «техник на промышленном предприятии» (6,6 баллов), «служащий со средним специальным образованием в бюджетной сфере» (6,0 баллов). В представлениях молодых рабочих «техник на промышленном предприятии» – вполне уважаемая фигура, превышающая по привлекательности позицию «служащего-бюджетника», он набирает столько же баллов, что и «менеджер с высшим образованием в негосударственном секторе». И здесь молодые рабочие вновь обнаруживают приверженность своему кругу занятий в промышленной сфере.

Особый интерес представляет собой тот факт, что свою собственную профессиональную позицию молодые рабочие оценивают как средне привлекательную – «рабочему на промышленном предприятии» они дают 6,1 баллов. (На анализе этого факта мы остановимся ниже).

Позиции «офисного работника в негосударственном секторе» и «служащего в бюджетной сфере» (по 5,6 баллов) привлекают респондентов заметно слабее. Образовательный ценз этих позиций носит неопределенный характер, возможно, специальная подготовка здесь и вовсе не нужна, в то время как молодые рабочие придают большое значение уровню квалификации того или иного вида деятельности.

Позиция «рабочего сферы сервиса и услуг» – наименее привлекательная для молодых рабочих, занятых в промышленности (5,3 балла). В отчуждении от этого вида деятельности преломляется стремление молодых рабочих выразить превосходство своей профессиональной позиции относительно другой, хотя и близкой.

Как видим по оценкам молодых рабочих, триада профессиональных позиций в промышленности «инженер» – «техник» – «рабочий» (соответственно 7,5 – 6,6 – 6,1 баллов) превосходит по привлекательности триаду профессиональных позиций непромышленного сектора «специалист с высшим образованием в бюджетной сфере» – «служащий со средним специальным образованием в бюджетной сфере» – «рабочий сферы сервиса и услуг» (соответственно 7,1 – 6,0 – 5,3 баллов). Оказывается значимым если не призвание, то вполне уважительное отношение к своему классу профессиональных занятий, привлекательность которых в оценках молодых рабочих тем выше, чем выше образовательный ценз каждой из этих трех профессиональных позиций.

Рассмотрим более подробно отношение молодых рабочих к собственному труду. Оценки привлекательности рабочей профессии наиболее существенно опосредуются той отраслью, в которой занят респондент: молодежь, занятая на предприятиях высокотехнологичном производстве, оценивает профессию рабочего выше (6,25 баллов), чем рабочие обрабатывающих производств (5,85 баллов) (см. Приложение, таблица 2.VI).

Распределение оценок привлекательности позиции «рабочий промышленного предприятия» в зависимости от уровня достигнутого образования показывает, что чем выше этот уровень, тем более активно он работает «против» привлекательности рабочей профессии: чем более образованы молодые рабочие, тем ниже они оценивают свою профессиональную позицию (рабочие с начальным профессиональным образованием – в 6,17 баллов; со средним профессиональным образованием – 5,73 баллов. (см. Приложение, таблица 2.VII). Та же тенденция обнаруживается и в отношении школьной успеваемости: чем лучше будущие рабочие учились в школе, тем ниже они оценивают позицию «рабочий в промышленности». И наоборот: чем ниже образовательный ресурс молодого рабочего, чем ниже была его успеваемость в школе, тем выше он оценивает привлекательность позиции рабочего в промышленности (см. Приложение, таблица 2.VIII). Так, учившиеся на «3» оценивают рабочую профессию в 6,23 балла, те, кто учился на «4» в – 6,05 баллов, учившиеся на «5» дают оценку в 5,19 баллов.

Самые высокие оценки привлекательности позиции «рабочего в промышленности» (6,4 балла) дают те, кто выражает намерение в дальнейшем оставаться рабочим. Те, кто не намерены сохранять свой статус рабочего, оценивают привлекательность этой профессии существенно ниже (4,85 баллов) (см. Приложение, таблица 2.IX).

Отметим, что в группе не намеренных сохранять свой статус рабочего вырисовывается иная иерархия оценок привлекательности. Выше других оцениваются профессии непромышленной сферы – «менеджер с высшим образованием в негосударственном секторе» получает у них 7,22 балла, «специалист с высшим образованием в бюджетной сфере» – 7,0 балла. Такие приоритеты являются прямым указанием на неукорененность молодого рабочего в своей профессии, его потенциальную ориентацию на изменение своего социально-профессионального статуса, на выход из рабочих профессий.

Молодой промышленный рабочий и его профессия

Как было показано, по оценкам самих молодых рабочих, позиция рабочего вызывает отношение умеренно позитивное. Для того, чтобы точнее уяснить особенности отношения к собственной профессии, опрашиваемым было предложено несколько определений рабочей профессии с просьбой выбрать наиболее для них близкое (см. таблицу 2.3). Распределение ответов позволило уточнить, какие характеристики рабочей профессии привлекают, а какие отталкивают рабочую молодежь. Это позволило определить факторы, способствующие как адаптации и стабилизации молодого рабочего в промышленности, так и центробежным тенденциям, ориентирующим на уход из рабочей профессии.

Таблица 2.3

Ответы на вопрос: «Какое суждение о рабочей профессии Вам ближе?»,
% от числа ответивших

Варианты суждений	%	Ранги
Рабочая профессия – это гарантия занятости	26,3	1
Рабочая профессия – возможный жизненный этап, позволяющий продолжить образование и повысить в дальнейшем свое положение	25,9	2
Рабочая профессия – это хорошая карьера, если возможен рост квалификации и соответствующий рост зарплаты	23,4	3
Рабочая профессия – это призвание людей, которым больше нравится и удается работа руками	10,3	4
Рабочая профессия – это вынужденный путь для людей, которым трудно дается учеба, недостаточно успевавших в школе	5,6	5
Рабочая профессия – единственный выход для тех, кто по месту жительства не смог найти другой работы	5,4	6
Затруднились ответить	3,1	7
Итого	100,0	

Среди предложенных определений рабочей профессии на первых местах по значимости вновь оказываются такие определения, которые подразумевают удовлетворение практических, материальных потребностей. Лидирует прагматический, можно сказать, протестантский подход к оценке рабочей профессии – без лирики и излишнего пафоса: рабочая профессия – это гарантия занятости (26,3 %). Расчеты показали, что такой взгляд на рабочую профессию более распространен среди старшей группы молодежи, чем среди младших групп (28,4% в группе 25-29 лет; 25,7% в группе 20-24 года; 24,7% – в самой младшей группе 16-19-летних); он более характерен для выходцев из крупных городов, чем для «иногородних» (соответственно 28,9% и 24,0%), а также для получивших полное среднее образование (31,3%), чем окончивших основную школу (14,3%); более распространен среди имеющих уровень ПУ со средним образованием, чем ССУЗов или вузов (соответственно 29,6% – 23,3% – 19,0%).

Несколько менее популярен взгляд на рабочую профессию как на «возможный жизненный этап, позволяющий продолжить образование и повысить в дальнейшем свое положение» (25,9%), что чаще всего подразумевает в дальнейшем выход из рабочей профессии. Такому определению, не предусматривающему интеграцию в рабочую профессию, отдают предпочтение в большей мере лица со средним, чем с начальным профессиональным образованием (28,4% против 24,8%), молодежь, пришедшая в рабочие после окончания полной средней школы (30%), чем окончившие основную школу (23,8%); чаще рабочие, занятые сегодня на предприятиях высокотехнологичных, нежели обрабатывающих производств, (соответственно 29,5% и 22,2%); чаще выходцы из крупных городов, чем «иногородние» (соответственно 27,8% и 24,2%). В целом это определение ближе группам, оснащенным большим объемом различных видов ресурсов, то есть именно тем, кто, благодаря этим ресурсам более ориентирован на выход из рабочей профессии.

Суждение «Рабочая профессия – это хорошая карьера, если возможен рост квалификации и соответствующий рост зарплаты» (23,4%) подразумевает стабилизацию в рабочей профессии при условии выполнения ряда важнейших для рабочих условий. Такое определение выбирают чаще (28,6%) те, кто закончил основную школу против 25,2% получивших полное среднее образование; 11,1% «иногородних» против 9,5% выходцев из крупных городов; имеющие среднее профессиональное образование по сравнению с получившими высшее (соответственно 13,7% и 6,9%). Таким образом, на стабилизацию в профессии скорее нацелены менее ресурсоснащенные группы молодых рабочих, хотя такое позитивное определение рабочей профессии удовлетворяет почти четверть опрошенных.

Гораздо реже (10,3%) молодые рабочие выбирают определение рабочей профессии как призвания: «Рабочая профессия – это призвание людей, которым больше нравится и удается работа руками» – такая характеристика рабочей профессии, как особого влечения, предназначения, внутренней склонности, более привлекает лиц младшей возрастной группы 16-19 лет (13,0%), реже – средней (9,2%), и еще реже – старшей (8,7%); менее всего (4,2%) с ней соглашаются лица наиболее образованные, с самым большим объемом образовательного ресурса с точки зрения совокупного числа лет, отданных учебе (17 и более лет), тогда как среди тех, кто имеет 12 лет учебы – всего лишь 11%.

Что касается такого определения рабочей профессии, которое основано на принудительном характере выбора, на отрицательных стимулах: («Рабочая профессия – это вынужденный путь для людей, которым трудно дается учеба, недостаточно успевавших в школе»), то оно набирает наименьшее число сторонников (5,6%, 5 ранг). Естественно, что рабочие, наименее оснащенные образовательными ресурсами с точки зрения количества лет учебы, выбирают это определение чаще, чем более образованные группы (12,5 % тех, кто имеет менее 9 лет учебы и 4,2% тех, кто имеет 17 и более лет учебы). Последовательно снижается привлекательность такого определения по мере возрастания уровня общего образования (7,1% среди тех, кто не имеет полного среднего образования, против 3,7% среди закончивших полную среднюю школу). Тем более не соглашаются с ней те, кто имеет высшее образование (1,7% против 5,1% со средним профессиональным образованием и 10,6% с образованием в объеме НПО).

На самом последнем месте по популярности оказывается суждение «Рабочая профессия – единственный выход для тех, кто по месту жительства не смог найти другой» (5,4%). Как видим, если рабочие достаточно умеренно относятся к возвышенному, пафосному определению рабочей профессии как призванию, то еще более сдержанно они реагируют на заниженные характеристики этой профессии как вида деятельности, на который можно согласиться лишь в безвыходном положении. Тем не менее, это определение более характеризует «иностранцев» (6,7%), чем жителей крупных городов (3,9%), чаще тех, кто занят в обрабатывающих отраслях, нежели на высокотехнологичных производствах (7,5% против 3,4%). Однако эти различия не отменяют того, что для всех групп молодых рабочих такое определение оказывается на последнем по значимости месте в списке предложенных суждений о рабочей профессии.

* * *

Профессиональное самоопределение представляет собой конгломерат взаимообусловленных объективных обстоятельств и субъективных мотивов. Проведенный анализ выбора рабочей профессии показал, что выбор более всего мотивирован причинами материального порядка, стремлением решить потребности жизненной необходимости, доминируют мотивы, связанные с расчетом на «хорошие заработки», на получение социальных гарантий и льгот. В целом можно сказать, что сильное давление экономических факторов, необходимость как можно скорее начать зарабатывать на жизнь, опасения безработицы, невысокий авторитет родительской среды и ближайшего окружения – все это показатели, большую роль которых отмечают респонденты, указывают на то, что выбор профессии, который совершали будущие рабочие, нельзя назвать в полной мере самостоятельным, свободным выбором. Господствующими факторами выбора остаются обстоятельства, связанные с причинами материального порядка.

В значительно меньшей степени выбор мотивируется призванием, интересом, любовью к профессии. Безусловно, предпочтения, которые отдаются физическому, ручному, труду, более практическим навыкам, нежели интеллектуальным, оценочные суждения, отражающие позитивное отношение молодежи к рабочей профессии, к преимущественно физическому труду в целом, вполне достоверны и не подлежат сомнению. Эти приоритеты в качестве хобби могли бы сопровождать любую профессиональную карьеру, однако то, что они становятся обоснованием выбора профессии, скорее позволяет говорить о достаточно узком поле профессиональных выборов данного социального контингента. Призвание, интерес, любовь к профессии – эти ценностно-мотивированные обоснования выбора рабочей стези, на которые указывают респонденты, настолько серьезно уступают влиянию внешних обстоятельств, что вслед за П. Бурдые, можно говорить о том, что если мы не видим за таким самовосхвалением дискриминации, то мы просто ее оправдываем. Речь идет об эффекте интериоризации, когда значимые внешние принуждения – экономическое давление рынка труда, социальное неравенство, которое поддерживает и воспроизводит школа, необходимость материального обеспечения своего существования, потребности стабильности и социальных гарантий в силу социальной незащищенности интерпретируются в категориях личных побуждений, воспроизводятся в виде обстоятельств личного характера.

Мотивация выбора рабочей профессии в определенной степени зависит от того, на каком этапе общеобразовательного пути был сделан этот выбор. Предшествующий выбору багаж общеобразовательных знаний предопределяет значимость некоторых мотивов в том смысле, что чем больше этот багаж, тем большее значение приобретают позитивные ценностные суждения относительно труда рабочего, престижа рабочей профессии. Однако и в этом случае выбор рабочей профессии по призванию серьезно уступает выбору, совершенному под давлением внешних принуждений материального характера.

Анализ мнений рабочей молодежи относительно привлекательности различных профессиональных позиций, связанных как с промышленным трудом, так и с деятельностью во внепроизводственном секторе показал, что предпочтения отдаются труду в промышленности. При этом, чем выше образовательный ценз той или иной позиции, тем выше ее привлекательность в глазах рабочей молодежи. Именно поэтому привлекательность позиции промышленного рабочего набирает меньше баллов по сравнению с привлекательностью других, более высоких с точки зрения образовательного ценза, позиций (техник, инженер). Одновременно, анализ показал, что чем меньше образовательный ресурс респондента, тем выше он оценивает привлекательность собственно профессии рабочего промышленности. Соответственно, чем выше общекультурный, образовательный потенциал молодого рабочего, тем выше он оценивает высококвалифицированный труд и тем ниже он оценивает привлекательность его собственного физического труда, труда рабочего. В этом противоречии кроется один из источников низкой закрепляемости молодого рабочего в его профессии, ориентации на выход из нее, что подтверждается и полученными данными. Малые объемы общеобразовательного ресурса будущих рабочих, дополненные невысокой успеваемостью, которой отличались они в школе, выступают существенным тормозом дальнейших накоплений образовательного капитала, ограничивая круг профессионального выбора. Особенно актуализируется эта проблема в контексте общей ориентации общества на инновационное развитие.

Исследование показало, что за исключением некоторых различий, молодые рабочие, независимо от объема общеобразовательного багажа, выступают достаточно однородной по своим суждениям группой. Можно лишь отметить, что когда мотивы выбора рабочей профессии формулируются в категориях более сложных, чем категории материального порядка, т. е. в категориях престижа, достоинства, призвания, то они вызывают больший отклик у молодежи, обладающей большим общеобразовательным ресурсом и меньший – в группах с невысоким общеобразовательным ресурсом. Сказывается, в частности, социализирующий эффект полного среднего образования, получаемого в старших классах дневной школы. В любом случае такое образование расширяет жизненную и познавательную перспективу личности, независимо даже от того, какова была школьная успеваемость респондента.

Анализ суждений о рабочей профессии среди молодых рабочих, показал, что те определения рабочей профессии, которые подразумевают стабилизацию в ней, выбирают менее обеспеченные группы молодых рабочих с точки зрения их общеобразовательного ресурса, общего объема полученного образования, выходцы из менее урбанизированных поселений, занятые в обрабатывающей промышленности. И наоборот, определения, которые предполагают уход из

профессии, более характерны для ресурсоснащенной части молодых рабочих. Важно подчеркнуть, что определения, подчеркивающие негативные характеристики рабочей профессии, основанные на отрицательных стимулах, собирают менее всего сторонников. Еще важнее, что определение рабочей профессии как гаранта стабильной занятости наиболее всего отвечает интересам рабочей молодежи, еще раз подтверждая, что стремление к стабильности является одним из ее главных жизненных приоритетов.

Одновременно представления о низком престиже рабочей профессии не популярны в среде молодых рабочих, ибо статус рабочего в промышленности сохраняет умеренную, но стабильную привлекательность. Скорее речь идет о ценностном кризисе этой профессии в массовом сознании остальной части общества, особенно молодых поколений. Преодоление этого кризиса, если оно возможно в принципе, является, в частности, задачей для продвинутой, высокообразованной части общества, тех элит, которые формируют общественное мнение, моральный климат в обществе.

Такие выводы совпадают с оценками, которые были получены из экспертных интервью с представителями системы НПО и кадровых служб предприятий. Как те, так и другие, оценивая основные факторы, отторгающие молодежь от промышленного труда, единодушно выделяют два основных – «Низкие зарплаты молодых в начале трудового пути» и «Низкий престиж рабочего труда в обществе». В соответствии с выявленными причинами формулируются меры, которые необходимо предпринять, чтобы поощрять молодых к выбору рабочей профессии. Самое большое значение эксперты придают необходимости повышения зарплаты, что, безусловно, повысит и престиж рабочей профессии. Кроме того, подчеркивается необходимость обеспечения хороших условий труда, социальных льгот, социального пакета, перспектив роста.

ГЛАВА 3.

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

В ФОРМИРОВАНИИ ТРАЕКТОРИЙ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ

Подготовка и профессиональные позиции молодых рабочих

Важность предварительной профессиональной подготовки для успешного начала трудовой деятельности молодых рабочих — хорошо известный факт, подтверждаемый результатами нашего исследования. Полученные эмпирические данные о распределении молодых рабочих по квалификационным разрядам на первом рабочем месте в зависимости от полученной стартовой профессиональной подготовки лишней раз демонстрируют действенность разных каналов такого первичного обучения (см. таблицу 3.1). Здесь выделяются полярные с точки зрения успешного трудоустройства группы: не получившие предварительной подготовки в 87,9% случаев устраиваются на первое рабочее место без квалификационного разряда, в то время как из прошедших подготовку в ПУ преобладающая часть устраивается на рабочие места с разрядами: 10,8% получают 2-й разряд, большинство (56,6%) — самый массовый 3-й и еще 13,2% даже сразу 4-й разряды, соответственно без квалификационного разряда трудоустроивается лишь пятая часть подгруппы. Таким образом, подготовка в системе НПО оказывается эффективным каналом обучения рабочей профессии, она сразу при приходе на производство позволяет начать работать на местах квалифицированных рабочих. В отличие от нее профессиональные курсы нельзя назвать успешным каналом подготовки молодых рабочих: на первом рабочем месте 65,5% окончивших курсы не получает разряда и лишь четверть группы начинает работать с 3-м разрядом. Примечательно, что обучение в ССУЗе, видимо, у многих не связано с получением рабочей специальности, поэтому 38,3% прошедших через этот канал образования трудоустраиваются без разряда и меньше, нежели после ПУ, количество молодежи получает 3-й (41,3%) и 4-й (9,7%) разряды. Вместе с тем, необходимо отметить, что наряду с подготовкой в учреждениях НПО образование, полученное до начала трудовой деятельности в средних специальных учебных заведениях, обеспечивает большей части молодежи возможность начать трудовую биографию с квалифицированных рабочих мест. Эти два канала обучения — в ПУ и ССУЗах — представляют основные образовательные источники предварительной подготовки молодежи к занятию квалифицированных рабочих мест. Укажем еще, что очень небольшая подгруппа молодежи идет в рабочие после окончания высшей школы, их подготовка мало соответствует рабочим позициям, поэтому в 70,4% случаев они по началу не получают никакого разряда.

Таблица 3.1

Квалификационный разряд на 1-м рабочем месте в зависимости от профессионального образования, полученного до начала трудовой деятельности, %

Первоначальное профессиональное образование	Разряд на 1 рабочем месте				Всего
	Не было разряда	2-й	3-й	4-й	
Не получили никакого профессионального образования, обучились на рабочем месте	87,9	3,1	8,1	0,9	100,0
Окончили профессиональные курсы	65,5	7,2	25,5	1,8	100,0
Окончили ПУ, технический лицей	20,2	10,2	57,4	12,2	100,0
Окончили колледж, ССУЗ	38,3	10,7	41,3	9,7	100,0
Окончили вуз	70,4	-	14,8	14,8	100,0
Итого	45,1	8,1	38,5	8,3	100,0

По ходу трудовой траектории у большинства молодых рабочих происходит наращивание человеческого капитала, которое осуществляется путем обретения новых рабочих специальностей, повышения квалификации, переобучения и пр. В результате роль первичной подготовки в выполнении новых профессиональных функций снижается. Можно предположить, что она остается фундаментом для дальнейшего наращивания человеческого капитала, но фактически первоначальная профессионализация впоследствии зачастую уступает место последующей. Дело в том, что стартовая подготовка в разных каналах профессионального обучения оказывается не одинаково эффективной с точки зрения ее продолжительного использования. Сошлемся на информацию о том, где обучались молодые рабочие той специальности, по которой трудились в момент обследования, полученную в результате расчетов по группам с разной стартовой профессиональной подготовкой (см. таблицу 3.2). Наиболее эффективно используемой оказывается первоначальная подготовка в ПУ: 65,7% получивших такую подготовку отмечают, что именно там они обучились нынешней рабочей специальности. Среди получивших стартовую подготовку в ССУЗах 53,7% опираются на это стартовое образование в своей нынешней рабочей специальности. Первоначальное обучение на профессиональных курсах оказывается менее используемым в той рабочей специальности, по которой трудятся сейчас (в 31,6% случаев). Разумеется, не получившие предварительной профессиональной подготовки в подавляющем большинстве обучаются специальности на рабочих местах (81,3% с наставником и 17,4% самостоятельно). Таким образом, между начальной профессиональной подготовкой и обучением той рабочей специальности, по которой ныне трудятся молодые рабочие, сохраняются определенные взаимосвязь и преемственность. Тем не менее, сегодняшние профессиональные позиции правомернее соотносить с более близким по времени обучением.

Дифференциация в нынешнем обладании квалификационными разрядами складывается в определенной степени под влиянием того, в каких каналах проходило обучение молодых людей той специальности, по которой они сейчас работают (см. таблицу 3.3). Сравним вероятность получить тот или иной разряд по нынешней специальности у представителей разных каналов обучения этой

Таблица 3.2

Где обучились той рабочей специальности, по которой сейчас работают, молодые рабочие, различающиеся стартовой профессиональной подготовкой, %*

Обучились той рабочей специальности, по которой сейчас работают	До начала трудовой деятельности получили профессиональную подготовку					Всего
	Не получили	Проф. курсы	ПУ	ССУЗ	Вуз	
На рабочем месте самостоятельно	17,4	17,5	8,7	8,3	16,1	11,5
На рабочем месте под руководством наставников	81,3	42,1	37,8	46,3	77,4	52,0
На курсах	-	31,6	4,5	1,9	6,5	4,5
В учебном центре предприятия	12,2	15,8	13,7	13,4	6,4	13,0
В профессиональном училище, техническом лицее	3,5	7,0	65,7	4,2	-	30,4
Прошли повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку	7,4	8,8	9,7	4,6	-	7,6
В ССУЗе	3,9	8,8	-	53,7	-	14,0
Итого**	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Сумма процентов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли пометать более одного ответа.

**Включая строку «В школе», составляющую 0,6% от всего массива.

Таблица 3.3

Квалификационный разряд по нынешней специальности в зависимости от канала обучения по той специальности, по которой сейчас работают, %

Где обучились той специальности, по которой сейчас работают	Разряд по нынешней специальности				Всего*
	3-й	4-й	5-й	6-й	
На рабочем месте самостоятельно	54,6	34,3	5,5	2,8	100,0
На рабочем месте под руководством наставников	62,0	28,1	6,2	1,4	100,0
В Учебном центре предприятия	49,2	36,9	9,0	3,3	100,0
В профессиональном училище, техническом лицее	55,8	30,9	10,9	2,2	100,0
Прошли повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку	52,1	29,6	11,3	5,6	100,0
ССУЗе	54,2	30,5	9,2	4,6	100,0
На курсах	54,8	35,7	7,1	2,4	100,0
Итого	57,8	29,8	7,9	2,7	100,0

*Включая столбец «Нет разряда», составляющий 1,8% всех опрошенных.

специальности. Общее распределение молодых рабочих по уровням квалификации таково: 3-й, 4-й, 5-й и 6-й разряды имеют соответственно 57,8%, 29,8%, 7,9% и 2,7% опрошенных. К более низким разрядам ведет обучение, полученное на рабочем месте под руководством наставников (доля получающих 3-й разряд – 62,0%, по более высоким разрядам показатели оказываются ниже, чем в целом по массиву опрошенных). Отметим, что это самый массовый канал подготовки (его упоминают 52,0% опрошенных), назначение которого, видимо, состоит именно в том, чтобы обеспечивать производство наиболее часто востребуемыми квалификациями.

Вторая по численности упоминаний (30,4%) форма обучения нынешней специальности – ПУ, она обеспечивает чуть реже, чем в целом по массиву, работой 3-го разряда (55,8%) и чаще – 4-го и 5-го разрядов (30,9% и 10,9%). Обучение рабочей специальности в системе НПО не только позволяет начинать трудиться на производстве с квалифицированных рабочих мест, но и в определенной мере создает возможности наращивать уровень квалификации по ходу трудовой карьеры. Показатели распределения по разрядам тех, кто обучался в ССУЗах, оказываются весьма близкими тем, что наблюдались в группе обучившихся нынешней специальности в ПУ: ниже, чем в целом по массиву, по 3-му разряду (54,2%), выше – по 4-му, 5-му и 6-му (30,5%, 9,2%, 4,6%). Мы видим, что, как и в случае первоначальной подготовки, обучение в ССУЗах и ПУ создают во многом схожие условия для получения квалифицированной работы и последующего роста квалификации.

Очень схожую структуру распределения по квалификации получают после обучения на курсах, что свидетельствует о гораздо большей эффективности этого канала обучения рабочей профессии в случае, когда к подготовке на курсах обращаются те, кто уже проработал какое-то время на производстве (и кого, зачастую, направили с производства на такие курсы), нежели приходящие учиться на курсы после школы перед началом трудовой деятельности. Наиболее успешные квалификационные позиции занимают молодые рабочие, обучившиеся нынешней специальности в учебном центре предприятия: у них самая низкая доля имеющих 3-й разряд (49,2%), самая высокая доля имеющих 4-й разряд (36,9%) и повышенные показатели по 5 и 6 разрядам (9,0% и 3,3%), что демонстрирует высокую результативность развивающейся в последнее время, главным образом, на крупных предприятиях, формы подготовки – корпоративного обучения. Достижение наивысших разрядов (5-го и 6-го) с большей вероятностью происходит в результате использования такой формы обучения, как повышение квалификации и переподготовка (соответственно 11,3% и 5,6%), которая в этом отношении превосходит даже подготовку в ССУЗе и учебном центре предприятия.

Обучение рабочим профессиям, переподготовка и повышение квалификации молодых рабочих ведутся по различным каналам, однако на фоне диверсификации каналов профессионального обучения система НПО удерживает и сегодня ведущие позиции в подготовке рабочих кадров. Тем не менее, она становится объектом жесткой критики со стороны представителей производственной сферы. Работодатели, озабоченные эффективностью профессиональной подготовки, настаивают на том, что система НПО в ее традиционном виде принципиально неадекватна нуждам производства инновационного типа и прежние формы обучения должны быть заменены новыми.

Анализ проведенных интервью с экспертами, представляющими НПО и кадровые службы предприятий, позволил уточнить позиции представителей этих двух сфер относительно различных каналов профессионального обучения, их видение наиболее острых проблем подготовки рабочих кадров, а также подходов к решению этих проблем.

Специалисты кадровых служб предприятий о предпочтительных формах подготовки рабочих кадров

Нашим экспертам – специалистам, представляющим кадровые службы (и, безусловно, интересы работодателя) предприятий, на которых проводилось исследование, было предложено оценить по 5-балльной системе, насколько эффективны разные виды подготовки рабочих для этих предприятий (см. таблицу 3.4).

Таблица 3.4

Ответы на вопрос: «Оцените по 5-балльной системе, насколько эффективны разные виды подготовки рабочих для Вашего предприятия?»

Виды подготовки	Готовят на				Затр. ответить
	«5»	«4»	«3»	«2»	
На рабочем месте под руководством наставников	55,8	40,4	3,8	0,0	0,0
В профессиональном училище, техническом лицее	9,6	50,0	36,5	0,0	3,8
У нас при повышении квалификации и профессиональной переподготовке	38,5	38,5	7,7	1,9	13,5
В ССУЗе	15,4	46,2	26,9	0,0	11,5
В своем учебном центре	30,8	17,3	3,8	0,0	48,1

Как следует из таблицы 3.4, более всего специалисты кадровых служб предприятий доверяют подготовке, которая происходит на рабочем месте под руководством наставников: ее оценивают на «5» (55,8% отметивших) и на «4» (40,4% отметивших). Это, по их мнению, самый рациональный, гарантированный и эффективный для предприятия путь подготовки. Такая позиция требует разностороннего обсуждения, которое не предполагается тематикой нашего исследования; ограничимся лишь некоторыми соображениями по этому поводу. Возможно, предпочтение этого пути уязвимо в социальном отношении: такого рода «подгонка» подготовки рабочего под нужды данного предприятия ограничивает свободу выбора в дальнейшем – получаемые навыки нужны здесь и сейчас, но могут не найти применения на другом рабочем месте или вне предприятия. Можно указать и еще на один недостаток: система наставничества, т. е. обучение по типу ремесленного или производственного ученичества, – система вполне тенденциозная (слишком многое зависит от субъективности

наставника) и консервативная в том смысле, что наставник зачастую может лишь передавать свой опыт и свое мастерство, накопленные в предыдущий период времени, и потому с неизбежностью устаревающие.

На втором месте по частоте выборов оказывается подготовка «на собственном предприятии при повышении квалификации и профессиональной переподготовке» — на «5» и «4» эти формы были оценены экспертами в 76% случаях. Можно говорить о том, что специалисты кадровых служб предприятий наиболее высоко оценивают эффективность подготовки или переподготовки на собственном предприятии, поскольку в таком случае обеспечивается наибольшая приближенность обучения к нуждам данного предприятия, которое может определять содержание обучения и контролировать его качество.

Такие оценки подтверждаются и распределением ответов экспертов на другой вопрос — вопрос о том, в каких формах работодатели предпочитают видеть переподготовку и повышение квалификации рабочих. Самый лучший путь, по признанию экспертов — это принимать на работу хорошо обученных и подготовленных рабочих (55,8% отметивших). Если же речь идет о переподготовке и повышении квалификации, то эксперты отдают явное предпочтение переобучению на рабочем месте (50% отметивших), и лишь в 13,5% случаев высказываются за то, чтобы оплачивать переподготовку и повышение квалификации в рамках договора с учебными заведениями.

Что касается образовательных учреждений системы профессионального образования — ССУЗов и ПУ со средним образованием, то эффективность такого обучения работодатели оценивают существенно ниже. Менее эффективной, чем обучение на рабочем месте, считают эксперты подготовку, получаемую в ССУЗе, еще ниже оценивают эффективность системы НПО. Заметим, что такое распределение оценок эффективности различных каналов профессиональной подготовки практически не зависит ни от того, какой тип производства представляет эксперт (высокотехнологичное или обрабатывающее), ни от того, в каком регионе — более или менее благополучном — находится предприятие.

Тем не менее, несмотря на во многом критическое отношение к деятельности системы НПО, специалисты кадровых служб отмечают и сильные стороны этих образовательных учреждений. Так, отмечается тот факт, что НПО позволяет выпускникам за короткий период адаптироваться к труду (38,5% отметивших). Это очень важное преимущество, ибо проблема адаптации молодого рабочего к требованиям производства является для предприятия одной из самых острых. В исследованиях по проблемам профориентации молодежи отмечается, что первый период адаптации на производстве для новичка самый болезненный¹, именно в этот период чаще всего молодые люди оставляют свои рабочие места и уходят «в никуда», даже не уведомляя работодателя². Поэтому можно предполагать, что, чем быстрее начинающий рабочий адаптируется к своему рабочему месту, тем выше вероятность, что он закрепится в этом своем статусе.

На вопрос о том, какие категории молодых рабочих легче всего адаптируются к требованиям производства, ответы экспертов распределились следующим образом: легче всего адаптируются выпускники ПУ со средним образованием (55,8% отметивших), а также выпускники ССУЗов (51,9% отметивших).

¹ Егоров А. С., Гаврилов В. Е. Совершенствование профориентации и профподбора молодежи на рабочие профессии // «Вопросы психологии». 1985. № 1. С. 81-85.

² Анищенко С., Горелик О. В ПТУ по конкурсу // «Новые известия». 29 января 2005 г.

Значительно хуже адаптируются выпускники ПУ без среднего образования (13,5% отметивших), еще хуже выпускники школ, не имеющие профессиональной подготовки (7,7% отметивших). Это свидетельствует о том, что ни общеобразовательный ресурс сам по себе, даже если он достаточно велик (в объеме, например, полной средней школы), ни профессиональная подготовка, не подкрепленная общим образованием, сами по себе не обеспечивают всех компонентов, необходимых для успешной адаптации на производстве. Лишь совмещение профессиональной и общеобразовательной составляющих того обучения, которое предоставляют НПО и СПО, может обеспечить искомую работодателем способность молодого рабочего быстро и эффективно адаптироваться к требованиям производства. Эксперты отмечают также, что важную роль в адаптации к труду играет наличие рабочего стажа, «умение работать».

Что касается претензий к НПО, которые предъявляют эксперты, представляющие работодателей, то главная из них состоит в том, что выпускникам учреждений НПО недостает практических умений (42,3%). На недостаток профессиональных знаний указывается значительно реже (15,4%), как и на отсутствие навыков работы на современной технике (15,4%). С сугубо отрицательной оценкой «выпускники в целом плохо обучены» соглашаются единицы (1,9%).

Эксперты подчеркивают также, что качество подготовки связано и с индивидуальными свойствами личности («зависит от конкретного человека»), с личной мотивацией обучающегося, с воспитанием в семье («семья стимулирует»)¹.

Как показывает анализ экспертных интервью, наличие профессиональных навыков и умений, т. е. практическое владение ремеслом, составляет главное требование, которое предъявляют эксперты к молодому рабочему. Распределение ответов на вопрос «Каковы требования Вашего предприятия к молодым рабочим?» показало, что именно это занимает первое место по значимости. На второе место эксперты ставят дисциплинированность, чувство ответственности. И лишь на третьем месте оказывается необходимость достаточного уровня теоретических знаний по специальности. Мотивированность к труду занимает четвертое место и мотивированность к обучению — пятое место. На последнем месте по важности стоит эмоционально сформулированное требование «Пусть ничего не умеют, но не пьют и не хулиганят». Последнее место, которое специалисты кадровых служб отводят этому требованию, говорит о том, что в их глазах признаки девиантного поведения не являются ведущими характеристиками молодых рабочих.

Как видно из распределения мнений экспертов, представляющих интересы работодателей, по поводу важности тех или иных качеств молодого рабочего, теоретическая подготовленность (т. е. именно та компонента знаний рабочего, важность которой столь очевидна в парадигме инновационного развития), не является приоритетной для работодателя. Скорее, его цель — максимально эффективно использовать практические умения молодого рабочего, которого должны также отличать исполнительность и дисциплинированность.

¹ Такие мнения экспертов отсылают к полученным нами в предыдущих исследованиях данным о социальном составе учащихся НПО и СПО, согласно которым в нем большую долю составляют выходцы из рабочих семей. О высокой степени социального воспроизводства свидетельствует и данное исследование. Не случайно специалисты кадровых служб указывают на влияние семьи и связанные с ним качества.

То есть потребности работодателя в молодых рабочих кадрах обнаруживают, что на самом деле, если ему нужны молодые рабочие, то в них работодатель хочет видеть надежных исполнителей актуальных именно сегодня функций, которым можно быстро обучить. В целом можно говорить об определенном социальном консерватизме или эгоизме позиций работодателя, озабоченного более своими производственными нуждами, чем формированием молодого рабочего в духе инновационного развития экономики.

Руководители ПУ о работодателях

Естественно предположить, что эксперты – руководители профессиональных училищ имеют свое видение проблем подготовки молодых рабочих кадров. В целом эти эксперты положительно оценивают деятельность системы НПО и своих образовательных учреждений в частности. В тех ПУ, где проводились интервью с экспертами, доля выпуска рабочих составляет в среднем более 70%. Наиболее массовыми квалификационными разрядами, с которыми молодые рабочие выходят из стен училищ, являются, по оценкам их руководителей, 3-й (88,5%) и 4-й (84,6%) разряды. Самый высокий разряд, который упоминают эксперты (5-й), получают при выпуске из училища немногие – его называют в 19,2% случаев, а самый низкий – (2-й) в 3,8% случаев. Во всех ПУ, которые представляют эксперты, имеется учебно-производственная база – свои учебные мастерские и оборудование (84,6%), базовые предприятия (23,1%), ресурсные центры (15,4%). Практически у всех ПУ имеются договоры с предприятиями.

Опрошенные руководители единодушны в утверждении того, что сегодня выпускники их учреждений востребованы на рынке труда, на них есть 100%-ый спрос, и почти в 100% случаев они устраиваются по специальности. Если и возникают проблемы трудоустройства, то чаще всего руководители НПО склонны винить в этом предприятия. В качестве основных причин увольнений молодых рабочих по их собственной инициативе эксперты считают низкие зарплаты, которые предлагаются начинающему рабочему. Так полагают 76,9% экспертов. Характерное высказывание: «Мы готовим нужных специалистов, их берут на работу, но им предлагают низкую зарплату, и они увольняются». Эксперты отмечают также общее неблагополучие в трудоустройстве своих выпускников: «Мы готовим дефицитные рабочие специальности, но на заводе специалисты долго не задерживаются»; «В трудоустройстве не отказывают, но сам процесс затягивается». Сегодня еще прибавился фактор кризиса: «Берут всех, но из-за кризиса последствия могут быть непредсказуемые». Ряд экспертов ссылается на низкую мотивированность самих молодых рабочих – «они получают рабочую специальность не для того, чтобы работать по ней, а по другим мотивам»; отмечается также недостаточная информированность об имеющихся вакансиях в Интернете, газетах.

Свои собственные трудности руководители НПО связывают в первую очередь с финансовой стороной вопроса: недостаточным финансированием учебного процесса (46,2 % отметивших), низкой заработной платой педагогов, мастеров производственного обучения, с устаревшей материально-технической базе учебных заведений (34,6% отметивших).

Главные претензии, которые они выдвигают в адрес производителей — нежелание работодателя участвовать в профессиональной подготовке молодежи в рамках НПО. По мнению руководителей ПУ, работодатели должны быть главной движущей силой в формировании отношений партнерства: заключать договоры на подготовку по специальностям и предоставлять достойную оплату трудоустраиваемому выпускнику (84,6% отметивших), финансово участвовать в подготовке кадров (73,1%), принимать участие в формировании учебных программ (61,5%), предоставлять базу для производственной практики (57,7% отметивших), а также определять потребность в кадрах по специальностям (57,7% отметивших).

* * *

Для успешного начала трудовой деятельности молодых рабочих важна предварительная профессиональная подготовка. Обучение — в ПУ и ССУЗах — основные образовательные источники предварительной подготовки молодежи к занятию квалифицированных рабочих мест. По ходу трудовой траектории у большинства молодых рабочих происходит наращивание человеческого капитала, которое осуществляется путем обретения новых рабочих специальностей, повышения квалификации, переобучения на рабочих местах, в учебных центрах предприятий, в рамках повышения квалификации и переподготовки.

Анализ оценок существующих форм профессиональной подготовки двумя группами экспертов, представляющих интересы НПО и интересы работодателя, показал: основное содержание взаимных претензий этих групп экспертов заключается в том, что, по мнению работодателей, система НПО не отвечает потребностям современного производства, тогда как, по мнению представителей НПО, работодатель не заинтересован или проявляет недостаточно инициативы в налаживании партнерства, как единственно возможной формы решения назревших проблем в подготовке современного молодого рабочего. До тех пор, пока не будет достигнуто, а главное, переведено в практические действия консенсус между двумя важнейшими сферами — производства, с одной стороны, и профессионального образования — с другой, вряд ли следует ожидать больших прорывов в деле подготовки молодой рабочей силы, адекватной требованиям современной промышленности.

Отметим со своей стороны, что внедрение новых (или реставрация старых) форм подготовки осуществляется чаще на предприятиях и по инициативе работодателей, которых не устраивает качество профессионального образования, какое достигается на базе учебных заведений НПО и СПО. Можно констатировать, что идет процесс диверсификации каналов профессиональной подготовки рабочих кадров — попытки создания новых форм обучения — продвинутых, отвечающих потребностям высокотехнологичного производства, одновременно происходит и реставрация старых форм в несколько обновленном виде (институт наставничества).

ГЛАВА 4.

СТАБИЛИЗАЦИЯ В ПРОФЕССИИ: ПЛАНЫ И НАМЕРЕНИЯ

Планы относительно работы на данном предприятии

Современная молодежь отвергает рабочую профессию и труд на промышленном предприятии в качестве свободного выбора. Если внешние обстоятельства вынуждают сделать это, то, как указывалось выше, многие из этой молодежи на этой работе долго не задерживаются. Все эти факты не исключают и того, что если молодой человек сумел преодолеть психофизиологические и социальные трудности первого этапа адаптации к условиям заводского труда, то видение его своего пребывания на предприятии в качестве рабочего приобретает более позитивную трактовку и составляет основу самых разных жизненных стратегий. Согласно данным нашего исследования больше половины опрошенных молодых рабочих (61,7%) выразили намерение оставаться рабочими и в дальнейшем. Те, кто выразил намерение уйти из сферы промышленного производства или повысить свою профессиональную позицию внутри этой сферы или кто планировал радикально изменить ход своей карьеры, составляют меньшую часть. В связи с этим важно проанализировать, какие стратегии поведения выбирают для себя молодые рабочие, отвечая на вопрос о том, каковы их планы относительно работы на предприятии, на котором они трудятся сегодня (см. таблицу 4.1).

Как следует из таблицы, планы молодых рабочих относительно своего ближайшего будущего отличаются достаточным разнообразием. Однако среди этих планов выделяются два варианта, на которые в совокупности указывают более половины опрошенных. Самая многочисленная группа планирует продолжать работать по той же рабочей специальности, повышая свой уровень квалификации (39,2%). Именно эта группа представляет основной и наиболее перспективный источник пополнения рабочих кадров в соответствии с потребностями инновационного развития экономики. Меньшая по численности группа планирует продолжать работать по той же специальности с тем же уровнем квалификации (22,5%). Эта группа также является источником воспроизводства рабочих кадров, хотя в контексте инновационного развития экономики она менее перспективна.

В выборе респондентами первой или второй стратегии на будущее дифференцирующими факторами выступают отрасль, в которой они заняты, возраст и социальное происхождение. Так, ориентации на повышение квалификации в большей степени выражены среди тех, кто занят в высокотехнологичном производстве, чем в обрабатывающем (см. таблицу 4.1); в младших возрастах (и с меньшим стажем), чем в старших возрастах (и, соответственно,

с большим стажем). Дополнительные расчеты показали также, что чем выше социально-профессиональный статус отцов наших респондентов, тем более выражены их ориентации на повышение квалификации.

Таблица 4.1

Планы молодых рабочих относительно их работы на данном предприятии,
% от числа ответов*

Планы	Всего	В том числе работают на	
		Высокотехнологичных производствах	Обрабатывающих производствах
Продолжать работать по той же рабочей специальности, повышая уровень квалификации	39,2	42,1	36,3
Продолжать работать по той же рабочей специальности с тем же уровнем квалификации	22,5	18,2	26,9
Перейти на работу по другой специальности	9,5	10,0	9,0
Завершить учебу в вечернем/заочном ССУЗе/вузе и работать техником/инженером на этом предприятии	8,9	11,8	5,8
Продолжать работать рабочим и поступить учиться в ССУЗ/вуз	8,7	8,8	8,5
Перейти на работу в сферу услуг (торговлю, охрану, автосервис, жилищно-коммунальное хозяйство и др.)	2,8	1,5	4,1
Перейти с этого предприятия на другое промышленное предприятие	2,8	1,5	4,1
Уйти с этого предприятия, заняться индивидуально-трудовой деятельностью по своей специальности	1,6	1,9	1,3
Перейти на работу в строительство, на транспорт, в связь	1,2	1,1	1,3
Другое	1,1	1,1	1,9
Затруднились ответить	1,7	2,1	0,9

*Сумма ответов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли отмечать более одного ответа.

Планы продолжать работу на данном предприятии опосредуются также совокупным образовательным ресурсом, которым располагают молодые рабочие (см. Приложение, таблица 4.1). Расчеты показали, что продолжать работать на том же предприятии, повышая уровень квалификации, наиболее активно настроены имеющие образование в объеме ПУ со средним образованием (45,2%) и ПУ без среднего образования (42,4%). Представляется, что эти уровни профессионального образования являются наиболее благоприятными для того, чтобы у рабочих формировались установки на квалификаци-

онный рост в рабочей профессии. При этом установки могут быть построены на различных основаниях. В любом случае это естественный ход накопления профессиональных компетенций, основой для которого служит образование, полученное в училище. Образование ниже этого уровня не стимулирует повышение квалификации, хотя планам продолжать работать на данном предприятии (без повышения квалификации) низкий объем образовательного ресурса даже способствует. Так, не планируют повышать квалификацию 42,6% тех, чей общий объем полученного образования составляет 9 лет школы (при среднем показателе по группе, не планирующих повышать квалификацию – 22,5%).

Нельзя сказать, что ориентация на получение более высоких ступеней образования доминирует в планах молодых рабочих. На повышение уровня образования они ориентируются значительно реже, чем на повышение своей рабочей квалификации. Так, на момент опроса поступить учиться в ССУЗ или вуз, продолжая работать на данном предприятии, планировали всего 8,7% респондентов, завершить учебу в вечернем или заочном ССУЗе или вузе и работать техником или инженером на этом же предприятии – еще 8,8%. Ориентация этих групп на повышение уровня формального образования, как правило, связана с намерениями карьерного роста, и соответственно, с последующим уходом молодежи из рабочих профессий. Добавим, что условия рабочего труда на промышленном предприятии делают весьма затруднительным, а иногда и вовсе невозможным, совмещение работы с учебой.

Отраслевой фактор сказывается таким образом, что на повышение своего профессионального статуса путем повышения образования более ориентированы молодые рабочие, занятые в высокотехнологичном производстве (11,8%), чем занятые в обрабатывающей промышленности (5,8%). В определенной степени на планы оказывает влияние и возраст. Среди тех небольших групп, которые совмещают работу с учебой, планы завершить учебу в ССУЗе или вузе и продолжать работать на данном предприятии в должностях техников или инженеров более характерны для группы среднего возраста (20-24 года), которая вообще отличается большей образовательной активностью (11,0% против 7,7% в младшей группе и 7,4% в старшей группе). Такая же стратегия в большей степени характерна для выходцев из нерабочих семей: в группе детей отцов-специалистов более всего тех, кто планирует завершить учебу в ССУЗе или вузе и работать техником или инженером на данном предприятии (16,5%).

В любом случае реализация планов, ориентированных на занятие более высокой социально-профессиональной позиции (стать техником, инженером), то есть на профессиональный рост посредством повышения образования, неизбежно выводит на уход из рабочих профессий, хотя и не исключает полностью сохранение профессиональных позиций в сфере промышленного производства.

Что касается планов, связанных с радикальным уходом с предприятия и из промышленности в целом, то из данных, приведенных в [таблице 4.1](#), вытекает, что такие планы характерны для немногих. Немногие планируют перейти на работу в другие сферы деятельности – строительство, на транспорт, связь (1,2%), сферу услуг – торговлю, охрану, автосервис, ЖКХ (2,8%), заняться индивидуально-трудовой деятельностью по своей специальности (1,6%). Это продиктовано во многом ограниченной свободой выбора, которой располагают молодые рабочие, а также весьма неопределенными, а главное, не гарантированными преимуществами, которые сулит им уход с промышленного

предприятия. Он не влечет за собой социально-профессионального роста (за исключением, быть может, вероятного повышения уровня заработка в случае работы в негосударственном секторе), но зато лишает определенных гарантий, обеспечиваемых работой на промышленных предприятиях. Для данной низкоресурсной группы, стремящейся более всего, как было показано, к стабильности и гарантированности существования, такая радикальная смена сферы деятельности представляет слишком большие риски. Кроме того, чаще всего эта смена означает горизонтальную мобильность, что никак не обеспечивает улучшение условий труда. Поэтому труд в промышленности, если он в той или иной мере удовлетворяет базовые потребности молодых рабочих, не вызывает у них глобального отторжения. Неслучайно планируемая такого рода горизонтальная мобильность, более характерна для занятых в обрабатывающих производствах, чем в высокотехнологичных. Так, перейти на работу в сферу услуг планируют 4,1% рабочих обрабатывающих производств и 1,5% занятых в высокотехнологичных производствах. То же и в отношении планов перехода на другое промышленное предприятие (4,1% против 1,5%).

Таким образом, выделяются несколько возможных стратегий сохранения позиции рабочего: либо продолжать работать на данном предприятии без повышения квалификации, либо перейти на другое промышленное предприятие, либо перейти в другие сферы деятельности, но в том же статусе рабочего. Наиболее многочисленная группа планирует продолжать работать на данном предприятии, повышая свою квалификацию. Ее закрепление на предприятии или расширение количественного состава зависит от того, насколько успешно работает на предприятии система повышения квалификации, насколько доступна и обеспечена предприятием процедура повышения квалификации для молодого рабочего и насколько регулярно повышение квалификации сопровождается соответствующим увеличением заработка.

Две другие стратегии ориентированы на выход из рабочей профессии: повышать образование с целью принципиально сменить профессию и сферу деятельности, либо, повысив образование, продолжать работать в промышленности, но в ином, более высоком профессиональном статусе. Эта вторая стратегия, связанная с развитием профессиональной траектории в рамках промышленного производства, является более предпочтительной для предприятия, поскольку она не нацелена на полный уход из промышленной сферы, а является дальнейшим социально-профессиональным продвижением работника и максимально эффективным использованием его потенциала, чаще всего в промышленной сфере.

Факторы, способствующие стабилизации молодого рабочего в его профессии

Чтобы приблизиться к пониманию путей оптимизации профессиональных траекторий молодых рабочих, необходимо уяснить, какие обстоятельства способствуют, а какие препятствуют тому, что молодой рабочий принимает свой статус рабочего как постоянный? Что удерживает молодежь в промышленности, а какие факторы «выталкивают» ее из рабочей профессии?

В первую очередь опрошенным были предложены для оценки мотивы, которые способствуют намерению оставаться рабочими (см. таблицу 4.2) При этом формулировки повторяли вопросы, которые задавались молодым рабочим относительно выбора рабочей профессии (см. главу 2). Таким образом, предполагалось уточнить, меняются и насколько меняются приоритеты мотиваций, определяющие выбор рабочей профессии и условия стабилизации в рабочей профессии.

Проранжировав мотивы и рассматривая их по степени убывания значимости, мы видим, что стратегиям на сохранение рабочей позиции способствуют как факторы, приносящие удовлетворение материальными, практическими, содержательными аспектами труда рабочего, так и факторы, обеспечивающие моральное удовлетворение. Однако ведущее место остается за материальными факторами. Так, мотив «Это дает возможность хорошо зарабатывать» во всех возрастных группах, независимо от отрасли, в которой заняты респонденты, от рабочего стажа, уровня образования и квалификации, занимает ведущее место в перечне мотивов, обеспечивающих намерение сохранять рабочую профессию (24,9% отметивших, 1 ранг). Расчеты показали, что чем выше уровень заработной платы, которую получает рабочий, тем более значим мотив возможности хорошо зарабатывать в качестве главного стимула, обеспечивающего стабилизацию в рабочей профессии. Рабочие, чья зарплата составляет от 5000 до 9999 рублей, отмечают этот мотив в 15,9% случаев, тогда как те, кто зарабатывает 20 000 рублей и более, придерживаются такого же мнения в 51,2% случаев. Эти данные служат еще одним подтверждением того, насколько важно материальное стимулирование труда рабочего для формирования его стабилизационных намерений оставаться в рабочей профессии (см. Приложение, таблица 4.И)¹.

Таблица 4.2

**Мотивы, по которым респонденты намерены оставаться рабочими,
% от числа ответов***

Мотивы	%	Ранг
Это дает возможность хорошо зарабатывать	24,9	1
Соответствует способностям и умениям	24,3	2
Позволяет иметь удобный график работы	23,6	3
Предполагает пакет социального обеспечения	22,2	4
Деваться некуда	21,1	5
Позволяет иметь интересную и разнообразную работу	11,6	6
Высоко ценю физический труд, Умение работать руками	6,9	7
Обеспечивает хорошие условия труда	6,1	8
Обеспечивает достойное положение человека в обществе	3,9	9
Позволяет устанавливать хорошие отношения между людьми	3,8	10
Другое	0,4	11

*Сумма ответов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли отмечать более одного ответа.

¹ На основе этих данных возможно также предположение, что больший заработок – у тех, кто к большему заработку стремится; однако вряд ли можно утверждать, что всякий, кто стремится к высокому заработку, добивается его.

Второе место по значимости занимает мотив «Соответствие работы способностям и умениям» (24,3% отметивших). Безусловно, большое внимание, которое уделяется такому фактору, свидетельствует о том, что высоко ценится психологический комфорт, который обеспечивается соответствием личных способностей, навыков и знаний требованиям, предъявляемым к выполняемой работе. Если это соответствие достигнуто, то рабочий труд может стать источником удовлетворенности, и это является значимым стимулом для того, чтобы оставаться в статусе рабочего.

Существенными обстоятельствами, обеспечивающими намерение оставаться в рабочей профессии, являются не только и не столько условия труда. «Хорошие условия труда» как стабилизирующий фактор называются лишь в 6,9% случаев, что подтверждает наблюдения исследователей¹ о том, что условия труда для современной молодежи играют второстепенную роль, если ее удовлетворяют заработки. Важнее оказываются льготы, гарантии и условия, сопутствующие труду рабочего на промышленном предприятии, которые удовлетворяют особенно важные для молодого рабочего потребности. На это указывают такие мотивы как «Работа позволяет иметь удобный график работы» (23,6% отметивших), подтверждая, сколь важна для молодого человека возможность распорядиться своим временем, а также мотив «Работа предполагает пакет социального обеспечения» (22,0% отметивших).

Закреплению в статусе рабочего промышленного предприятия способствуют не только позитивно мотивированные факторы. «Деваться некуда» — мотив, отражающий драматический, вынужденный характер закрепления в рабочей профессии, молодые рабочие отмечают в 21,1% случаев (5 ранг). Этот фактор негативного закрепления в профессии выражен более значимо у молодежи, которая занята в обрабатывающей промышленности (24,0% отметивших против 18,2%) (см. Приложение, таблица 4.III).

Мнения, в формулировках которых заложены ценностно мотивированные характеристики рабочего труда, существенно отстают по их важности от мотивов первого группы (6-10 ранги). Утверждение, что труд рабочего «Позволяет иметь интересную и разнообразную работу», отмечается рабочими в 11,6% случаев, «Высоко ценю физический труд, умения работать руками» — в 6,9%; «Обеспечивает достойное положение человека в обществе» — в 3,9%; «Позволяет устанавливать хорошие отношения между людьми» — в 3,8% случаях. Такое распределение мотивов свидетельствует о том, что пафос достоинства, престижа рабочего человека, ценности физического труда и даже дух коллективизма далек от основных запросов молодых рабочих. Не столь важны для них и такие характеристики труда как разнообразная и интересная работа, хорошие условия труда.

В целом проведенный анализ показал, что ведущими мотивами, определяющими намерение продолжать работу на данном предприятии в качестве рабочего, выступают расчет на хорошие заработки, а также на меры, обеспечивающие социальные гарантии и льготы. Высока значимость вынужденного характера сохранения статуса рабочего, за которой стоит осознание отсутствия свободы выбора, перспектив, практических возможностей улучшить свое положение. Далеко отстают по значимости мотивы, базирующиеся на ценностном

¹ Энговатов М., Магун В. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи (1985-2005) // Отечественные записки. № 3 (29). 2006; Магун В. Как меняются российские трудовые ценности // Отечественные записки. № 3(35). 2007.

отношении к рабочему труду. Очевидно, что эти мотивы не отражают приоритетных требований, предъявляемых молодыми рабочими к своей профессии, и не они формируют намерения рабочих сохранять в дальнейшем свой статус. Создается впечатление, что в среде рабочей молодежи представления о том, что рабочий труд может служить удовлетворению каких-либо целей, лежащих за пределами материальных, практических, конкретных потребностей, не имеют широкого распространения.

Однако означает ли это, что такие характеристики труда лежат вне сферы интересов молодых рабочих? Если это и так, то у нас нет оснований ставить им это в упрек. Здесь сказывается влияние целого ряда факторов, притом воздействующих не только на эту категорию молодежи, и не только молодежи. Что же касается молодых рабочих, то следует предположить, что низкий уровень рабочего труда в промышленности сегодня не создает возможностей для того, чтобы такого рода мотивы могли быть существенными, значимыми, способствующими желанию молодого рабочего стабилизироваться в своей профессии.

Факторы, препятствующие стабилизации молодого промышленного рабочего

Параллельно выяснению условий, благоприятствующих закреплению молодого рабочего в его профессии, представляется важным изучение мотивов, по которым молодые рабочие не намерены оставаться рабочими в дальнейшем (см. таблицу 4.3).

Таблица 4.3

Мотивы, по которым респонденты не намерены оставаться рабочими,
% от числа ответов*

Мотивы	%	Ранг
Хочу учиться, делать карьеру	50,6	1
Низкая оплата труда	41,2	2
Не удовлетворяет содержание труда (работа, не интересная, монотонная, тяжелая, грязная)	21,8	3
Достойное положение обеспечивает только высшее образование	15,6	4
Не удовлетворяют санитарные условия труда	3,5	5
Не удовлетворяет график труда	2,0	6
Не удовлетворяют отношения между рабочими	1,1	7
Не удовлетворяют взаимоотношения с Руководством	0,8	8

*Сумма процентов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли отмечать более одного ответа.

Прежде всего повторим, что по данным нашего исследования доля не намеренных оставаться рабочими в дальнейшем ниже доли тех, кто намерен продолжать работать в этом статусе: более половины связывают свое будущее с профессией рабочего, значительно меньшая часть опрошенных предполагают в будущем принципиально сменить профессию.

Из таблицы, в которой мотивы ухода выстроены по степени убывания их значимости, следует, что если молодые рабочие намереваются сменить статус, перестать быть рабочими, то основным мотивом выступает желание повышать свое образование, делать карьеру. Эта причина выражена столь значительно (50,6% отметивших), что превышает мотив недовольства своим материальным положением (41,2% отметивших), притом, что фактор заработной платы, как мы видели, является основополагающим в процессе выстраивания молодыми рабочими своих образовательных и профессиональных траекторий. Если к стремлению делать карьеру с помощью учебы прибавить убеждение, что достойное положение обеспечивает только высшее образование (15,6% отметивших), то получается, что представление об образовании как основном механизме социального восхождения, является в среде рабочей молодежи доминирующим. Такие данные служат также указанием на то, что нацеленность на карьерный рост мало совместима с сохранением статуса рабочего. Труд рабочего в силу специфики его организации (сменная работа, сдельная оплата труда), а также в силу его физических нагрузок трудно совместим с получением образования без отрыва от производства, это гораздо легче удастся молодым работникам непромышленного сектора экономики. Кроме того, труд рабочего предоставляет мало возможностей для того, чтобы «делать карьеру» в рамках профессии. Основной и едва ли не единственный путь — это повышение квалификации, соответствующее повышение разряда, а с ним — постепенный, зачастую медленный и неравномерный рост заработков. Однако в этом случае не происходит принципиальной смены деятельности на более продвинутое профессиональные позиции.

Самая высокая значимость фактора «хочу учиться, делать карьеру» (53,9% отметивших) характеризует среднюю возрастную группу 20-24-летних. В младшей группе это намерение выражено чуть меньше (50,6% отметивших), а в старшей (24-29 лет) — еще меньше (46,2%). Та же тенденция просматривается и в отношении оценки значимости высшего образования как единственного условия достижения достойного положения в жизни: рабочие в возрасте 20-24 лет намного чаще высказываются в пользу этого мотива (25,5% отметивших), чем 16-19 летние (7,8% отметивших) и 25-29 летние (10,3% отметивших).

В социологии установлено¹, что рабочая молодость в отличие, например, от молодости студенчества, это гораздо более детерминированный и не слишком продолжительный период жизни. Возможно, что для рабочей молодежи существует довольно определенный и ограниченный всего несколькими годами период наибольшей предрасположенности к учению, к повышению своего образовательного уровня, который выпадает, по нашим данным, на возраст 20-24 года. В самой младшей группе (16-19 лет) эти образовательные ориентации еще не разбужены и, в силу небольших образовательных и профессиональных накоплений, еще не осознаются, не стимулируют дальнейшее накопление знаний. В старших возрастах (25-29 лет) молодость как период учебы для многих уже считается завершенной: начинают превалировать иные интересы. Согласно расчетам, более половины старшей возрастной группы уже обзавелись семьей (54,2%) и детьми (54,2%) (при средних показателях соот-

¹ Проблемы рабочей молодости как особого жизненного цикла разрабатывались в западной социологии в 80-е годы. См., например: Galland O. Les jeunes. Paris, 1993, Gokalp C. Quand vient l'age des choix: enquete sociologique aupres des jeunes de 18-25 ans. P.: PUF. 1981.

ветственно 29,8% и 25,1%), что не может не влиять на расстановку жизненных приоритетов. Воспитание детей, проблемы жилья, необходимость содержать семью – все это способствуют затуханию и без того невысоких ориентаций на дальнейшее накопление образовательных ресурсов: с завершением молодости зачастую завершается и образование. В этом смысле тезис «образование в течение жизни» – для рабочей молодежи установка далеко не очевидная, остается рассматривать ее преимущественно в плане повышения квалификации.

Существенной причиной ухода из рабочей профессии является недовольство содержанием труда: мотив «не удовлетворяет содержание труда (работа не интересная, монотонная, тяжелая, грязная и пр.)» отмечается в 21,8% случаев. Отметим, что, как было показано, если рабочий нацелен на продолжение своей работы в качестве рабочего, то эти характеристики рабочего труда не играют большой роли в стабилизационных планах. Другие факторы, касающиеся некоторых конкретных характеристик труда, таких, как санитарно-гигиенические условия (3,5% отметивших), а также характер взаимоотношений с рабочим коллективом (1,1% отметивших) и с руководством (0,8% отметивших), явно не входят в круг приоритетных претензий молодых рабочих, намеревающихся уйти из профессии (5-8 ранги). Так, мотив «Не удовлетворяет график труда» отмечается лишь в 2,0% случаев. Одновременно, как уже отмечалось, когда речь идет о мотивах, определяющих намерение оставаться в рабочей профессии, график труда выступает стабилизационным фактором значительно чаще – в 23,6% случаев. Такой разброс в оценках значимости данного мотива является показателем того, что, по мнению тех, кто намерен оставаться в профессии, этот аспект труда молодого рабочего (график работы) решается вполне удовлетворительно, а те, кто намерен изменить профессию, этому аспекту большого значения не придают.

Тезис о том, что молодежь не желает трудиться в промышленности, не идет в рабочие, имеет широкое хождение как в научных публикациях по результатам социологических исследований, так и в общественном мнении. Не подвергая здесь сомнению эти утверждения, мы попытались выяснить мнения экспертов по этой проблеме. Вопрос об отторжении молодежи от промышленного труда был задан как руководителям учреждений НПО, так и специалистам кадровых служб предприятий. Экспертам предлагалось на рассмотрение несколько возможных причин, каждую из которых они должны были оценить по степени ее значимости (см. Приложение, таблицы 4.VI и 4.VII).

Ведущую роль (1-2 ранги) среди причин нежелания молодежи работать в промышленности играют, по мнению обеих групп экспертов, низкие зарплаты молодых в начале трудового пути, а также низкие зарплаты рабочих вообще. Таким образом, как опрошенные нами молодые рабочие, так и эксперты, представляющие сферу профессионального образования и сферу промышленности, сходятся в оценке основной причины отторжения от промышленного труда. Следующей по значимости причиной, которой обе группы экспертов сообщают одинаково большое значение, выступает низкий престиж рабочей профессии в обществе (соответственно 3 и 4 ранги). Эти показатели также коррелируют с результатами опроса молодых рабочих. Если учесть, что среди мотивов выбора рабочей профессии темы престижа, привлекательности или призвания стоят на последних местах по значимости (о чем шла речь выше), то можно утверждать,

что пренебрежение со стороны молодых к этим факторам рабочей профессии является эффектом интериоризации низкого престижа рабочей профессии, который господствует в массовом сознании общества.

Эксперты разделяют также мнение, что нежелание молодежи работать в промышленности, быть рабочими во многом объясняется более привлекательными альтернативными возможностями, которыми располагает нынешняя молодежь (соответственно 4-5 ранги; специалисты кадровых служб – 44,2% отметивших, руководители ПУ – 34,6% отметивших в пользу утверждения «играет большую роль»). Тем самым признается, что современному поколению молодежи предоставляются широкие возможности выбора жизненных путей, включая иные, не рабочие траектории. Речь идет в основном о доступности получения высшего образования, экспансия которого видится экспертам, представляющим интересы профессиональной подготовки рабочих и интересы промышленности, едва ли не основной причиной, создающей дефицит рабочих кадров.

В оценках значимости ряда других причин во мнениях двух групп экспертов вырисовываются существенные расхождения. Эти расхождения – не только результат различий профессиональных интересов каждой из групп экспертов, не только эффект защиты своих корпоративных интересов, но и эффект тех позиций, которые эксперты занимают в цепочке воспроизводства рабочих кадров «учеба-труд». Так, специалисты кадровых служб предприятий стоят гораздо ближе к проблемам, связанным с трудовой деятельностью рабочей молодежи. Оценивая причины, по которым молодежь не идет в промышленность, они склонны в большей степени, чем руководители ПУ, упрекать саму молодежь. Существенно чаще, чем руководители, специалисты кадровых служб указывают на завышенные требования молодежи к зарплате (25,0% отметивших в пользу большой роли данного фактора среди специалистов кадровых служб и всего лишь 11,5% отметивших среди руководителей ПУ). Реальное положение молодых рабочих на предприятии известно специалистам кадровых служб доподлинно, и потому такие факторы отторжения, как тяжелые условия труда (28,8% отметивших) или отсутствие карьерных перспектив (26,9% отметивших) они упоминают чаще, чем руководители НПО (по 19,2% отметивших по каждому фактору).

* * *

В целом исследование показало, что большая часть опрошенных в своих планах выражает стремление к сохранению и укреплению своего положения на предприятии. Ориентация на восходящую социально-профессиональную мобильность не является самой характерной чертой рабочей молодежи, что, как представляется, связано с небольшими образовательными и профессиональными ресурсами, низкой конкурентоспособностью группы в целом. Основным направлением своей карьеры молодежь считает повышение квалификации или получение более высокого уровня формального профессионального образования. Причем, молодежь, занятая в высокотехнологическом производстве, чаще ориентируется на вертикальную мобильность, а молодежь обрабатывающих производств более предрасположена к горизонтальным перемещениям в виде переходов из одной сферы деятельности в другую на аналогичные профессиональные позиции.

Если сопоставить причины, наиболее способствующие стабилизации молодого человека в профессии, с основными мотивами, выталкивающими его из профессии, то на первом месте оказывается фактор заработной платы. «Хорошая оплата труда» является важнейшим стимулом стабилизации в рабочей профессии, далеко превосходя по значимости и условия труда, и содержание работы, и социальные льготы, и другие, связанные с престижностью, ценностные характеристики труда рабочего. Ровно так же, как низкая оплата труда – ведущая причина, по которой рабочая молодежь уходит из промышленности. Ориентации на уход из профессии во многом определяются также тем, что статус рабочего мало совместим с повышением уровней образования, с карьерным ростом, на который настроена определенная часть молодых рабочих. Заметим, что именно неудовлетворенность заработком является фактором, который во многом стимулирует устремления к повышению уровня образования и изменения статуса в среде рабочей молодежи, не видящей иного пути улучшить свое материальное положение.

Мнения экспертов, представляющих сферу профессионального образования и сферу промышленности, о причинах отторжения молодежи от промышленного труда по большинству позиций совпадают с теми причинами, на которые ссылаются сами молодые рабочие, высказавшие намерение «уйти из рабочих». Ведущую роль в отрицании молодежью промышленного труда, по мнению обеих групп экспертов, играют низкие зарплаты молодых в начале трудового стажа, а также низкие зарплаты рабочих вообще. Таким образом, как эксперты, так и опрошенные нами молодые рабочие, сходятся в оценке основной причины отторжения от промышленного труда. Важно подчеркнуть, что банальное суждение «Молодежь не хочет работать», несмотря на его широкое бытование в массовом сознании, не вызывает поддержки ни одной, ни другой группы экспертов, занимая последнее место по значимости причин, определяющих нежелание молодежи «быть рабочими».

ГЛАВА 5.

НАКОПЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ХОДЕ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ

Образование как процесс приобретения знаний и навыков (понимаемый как непрерывное накопление человеческого капитала) не заканчивается с получением диплома учебного заведения, а является неотъемлемой составной частью всей жизненной траектории. Развитие современных технологий, условия жизни в информационном обществе диктуют в любом виде человеческой деятельности неизбежность включения индивида в процесс поиска, передачи и усвоения им новых знаний, развития новых умений и навыков, то есть, неизбежность включения в систему непрерывного образования. Оно реализуется в виде формального, неформального и информального образования¹.

Формальное и неформальное образование по большей части осуществляются в рамках действующих в обществе институтов: первое – в рамках образовательных учреждений, второе – в рамках различных зарегистрированных курсов и кружков, ассоциаций и союзов, публично объявленных образовательных программ и т. п. (оно может иметь как профессиональную направленность, так и общекультурное значение и не ставит целью аттестацию учащихся). Информальное образование реализуется в крайне изменчивых формах, которые слабо проявляются в публичном пространстве и связаны с большим числом разнообразных процессов поиска и получения информации. Примерами могут служить самообразование, протекающее в самых различных формах (чтение литературы, пользование Интернетом, самообучение по учебникам и программам ради повышения общего культурного уровня или получения специальных профессиональных знаний) либо предполагаемые в начале любой работы (как и в процессе ее исполнения) обучение и дообучение с учетом потребностей данной профессии и рынка труда. Трактовка образования как взаимодействия формального, неформального и информального процессов, идущих как в русле системы образования, так и вне ее (и, в частности, на рабочем месте) лежит в рамках теории человеческого капитала, сформулированных на рубеже 1950-60-х годов Т. Шульцем и Г. Беккером².

¹ См. подробнее: Непрерывное образование и потребность в нем / Отв. ред. Г. А. Ключарев; ИКСИ РАН. М.: Наука, 2005. С. 9.

² Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ-ВШЭ, 2003. С. 49-155; Schultz, T. W. The Economic Value of Education. N. Y.: Columbia University Press, 1963; *Idem*. Investment in Human capital: the Role of Education and of Research. N. Y., 1971; G. S. Becker. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. N. Y.: National Bureau of Economic Research, 1964.

Под человеческим капиталом понимается совокупность воплощенных в человеке экономически ценных ресурсов – знаний, навыков, мотиваций, способностей к восприятию и продуцированию новой информации, – полученных им в процессе образования и практической деятельности¹. Он формируется как накопленный результат образовательной деятельности в течение предшествующей жизни и неотчуждаем от его носителя (человека).

Формирующийся человеком в результате инвестиций и накоплений определенный запас знаний, навыков, способностей, мотиваций используется им, как предполагается, в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействует росту производительности труда и эффективности производства, формирует способности участия в процессе производства и тем самым влияет на рост заработков (доходов) индивида. В теории человеческого капитала образование рассматривается не как потребительское, а как инвестиционное благо, поскольку инвестиции в человеческий капитал обеспечивают, как правило, его обладателю получение в будущем более высокого дохода. Индивид включает в образование и тем самым откладывает часть потребления на будущее, он тратит накопленный к этому времени человеческий капитал на его наращивание. Индивид экономически заинтересован в этих вложениях, так как, накопив новый запас знаний, навыков, умений, он может их эффективно в дальнейшем применить, увеличивая свою будущую производительную способность, что в принципе означает увеличение заработков.

Определенное различие, имеющее экономическую основу, существует между двумя формами обучения: с отрывом от производства (в школе, колледже, вузе) и без отрыва – на рабочем месте. В первом случае все время учебного «труда», вся производительная способность индивида расходуется на накопление человеческого капитала. Во втором случае аккумуляция человеческого капитала осуществляется непосредственно в процессе трудовой деятельности.

Нас интересует, как происходит накопление человеческого капитала во всех его формах рабочей молодежью в ходе ее трудовой деятельности, по мере развертывания профессиональной траектории.

Характеристика профессиональных траекторий

Начнем с отдельных характеристик трудовых траекторий молодых рабочих. Как уже отмечалось, одним из условий проведения обследования было равномерное представительство среди опрошенных рабочей молодежи разных возрастных групп. В этой связи трудовые траектории опрошенных отличаются по своей длительности. Как следует из данных [таблицы 5.1](#), вся обследованная молодежь достаточно равномерно распределяется по величине трудового стажа. Совсем немного новичков (8,6% имеют стаж до 6 месяцев) и примерно по одной пятой части опрошенных приходится на каждую из последующих групп, объединяющих людей по срокам трудового стажа: «6-12 месяцев»,

¹ Подробно об истории и различных направлениях исследований в ракурсе теории человеческого капитала, а также определение понятия см.: Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. С. 7-56.

«1-2 года», «3–5 лет», «6–10 лет». Распределение отдельных возрастных групп молодых рабочих по величине их трудового стажа следует естественной связи возраста и длительности трудовой карьеры. Самые молодые – до 20 лет – имеют малый стаж, большая их часть (75,2%) концентрируется в группах «6–12 месяцев» и «1–2 года». Средняя возрастная группа – 20-24 года – в своем большинстве (73,7%) проработала «1–2 года» и «3–5 лет». Молодежь старших возрастов – 25-29 лет – имеет длительный трудовой стаж: 33,4% – «3-5лет» и 56,2% – «6-10 лет».

Таблица 5.1

Трудовой стаж различных возрастных групп, %

Трудовой стаж	Возрастные группы (лет):			Всего
	До 20	20-24	25-29	
До 6 месяцев	21,1	3,7	1,6	8,6
6-12 месяцев	45,8	17,4	2,6	21,6
1-2 года	29,4	31,5	3,9	21,7
3-5 лет	3,7	42,2	33,4	27,0
6-10 лет	0,0	5,2	56,2	20,3
Более 10 лет	0,0	0,0	2,3	0,7
Итого	100	100	100	100

Трудовая траектория части молодых рабочих складывается так, что они работают на том же рабочем месте, с которого начинали трудовую карьеру. Вместе с тем, большинство повышают уровень квалификации за время трудового стажа. Сравним распределение обследованных молодых рабочих по уровню квалификации, который они имели на первом рабочем месте, с таковым по нынешнему рабочему месту и нынешней специальности (см. таблицу 5.2).

Таблица 5.2

Распределение по уровню квалификации на первом рабочем месте и на сегодняшнем рабочем месте, по нынешней специальности, %

Уровень квалификации молодых рабочих	На первом рабочем месте	Сегодня, по нынешней специальности
Работал не в качестве рабочего	2,6	-
Не имел(-ет) разряда	44,1	1,8
2-ой разряд	7,6	-
3-ий разряд	37,6	57,8
4-ый разряд	8,2	29,8
5-ый разряд	-	7,9
6-ой разряд	-	2,7
Итого	100,0	100,0

Весьма существенная часть молодежи, составляющей сегодня корпус молодых рабочих промышленных предприятий крупных городов, начала трудовую деятельность с мест рабочих без квалификации (44,1%) и еще 7,6% – с самого низкого, 2-го разряда, который присваивается после учебы в ПУ и фактически отсутствует в реальной тарифной сетке предприятий; 37,6% приступали к работе с самого массового 3-го разряда (на половину эта подгруппа состояла из окончивших предварительно ПУ со средним образованием) и очень небольшая часть (8,2%) – с 4-го разряда (на 26,3% это были выпускники ССУЗов).

Накопление разнообразного человеческого капитала по ходу трудовой траектории ведет к существенному повышению уровня квалификации молодых рабочих. Практически все обследованные молодые рабочие по нынешней специальности заняты квалифицированным трудом (доля не имеющих квалификационного разряда ничтожно мала – 1,8%). Больше половины молодых рабочих (57,8%) имеет 3-й разряд и еще 29,8% – 4-ый. Таким образом, подавляющее большинство – 87,6% – заняты на самых массовых по уровню квалификации участках труда. А 10,6% молодых рабочих имеют очень высокие – 5-й и 6-й разряды.

Какая практика накопления человеческого капитала стояла за этим, выявленным по ходу трудовой траектории, квалификационным ростом? Какими факторами она определялась? Какие показатели ее наиболее полно характеризуют? Ответам на эти вопросы посвящено дальнейшее изложение.

Уровень образования и обращение к различным формам обучения

По уровню достигнутого на сегодня формального образования (см. таблицу 5.3, правый столбец) рабочую молодежь представляют, прежде всего, три большие группы: самая многочисленная – имеющие начальное профессиональное на базе среднего общего образования (40,0%), крупная – имеющие основное и полное среднее образование (23,1%) и еще одна столь же многочисленная – имеющие среднее профессиональное образование (23,0%). Прочие группы, составляющие в сумме 13,9%, на порядок малочисленнее. Из сравнения по двум временным срезам – до начала трудовой деятельности и сегодняшнее положение (то есть левый и правый столбцы таблицы 5.3) – видно, что уровень формального образования молодых рабочих по ходу разворачивания трудовой траектории изменяется мало. Единственный заметный тренд – увеличение доли очень небольшой группы лиц с высшим образованием (с 1,5% до 5,9%), происходящее за счет очень небольших сокращений долей всех других групп, имеющих более низкие уровни образования. (Будучи малочисленной, эта группа, тем не менее, весьма значима. Ее представители обладают заведомо более высоким уровнем образования, который требуется для самых высокотехнологичных рабочих специальностей). Таким образом, изменение формального образования, видимо, не может считаться главным фактором повышения уровня квалификации молодых рабочих.

Таблица 5.3

Распределение по уровню профессионального образования, полученному после школы до начала трудовой деятельности, и по уровню законченного образования на сегодня, %

Уровень образования	Профессиональное образование, полученное после школы до начала трудовой деятельности	Уровень законченного образования на сегодня
Основная школа, полная средняя школа	24,6	23,1
Профессиональные курсы	6,1	5,1
ПУ без среднего образования	3,2	2,7
ПУ со средним общим образованием*	39,8	40,0
Колледж, ССУЗ	23,1	23,0
Вуз	1,5	5,9
Другое	1,7	-
Итого	100,0	100,0

*Вкл. ПУ и технический лицей на базе полного среднего образования.

Между тем, молодые рабочие по ходу трудовой деятельности интенсивно обращаются к различным формам обучения, профессиональной подготовки, самообразования и т. п. На вопрос анкеты «Обучались ли Вы где-либо еще после того, как Вы начали работать?» 71,6% опрошенных отвечает утвердительно. При этом несколько активнее на этот счет оказываются молодые рабочие иногородного происхождения, чем выходцы из крупных городов (75,4% и 67,1%), чаще занятые на высокотехнологичных, нежели обрабатывающих, производствах (73,3% и 69,9%), молодые рабочие-мужчины в сравнении с женщинами-работницами (72,5% и 69,8%). Вместе с тем, наличие собственного учебного центра на предприятии практически не оказывает влияние на величину показателя обучавшихся за время трудового стажа (72,6% для имеющих учебные центры предприятий и 70,5% – для не имеющих). Также можно считать одинаковой адресацию к обучению по ходу трудовой траектории у молодежи разных возрастов: в группах «до 20 лет», «20-24 года» и «25-29 лет» соответственно 72,6%, 70,9% и 71,3%.

Рассмотрим, как по ходу трудовой траектории происходит накопление человеческого капитала, связанное с обращением к тем или иным формам образования и обучения (см. таблицу 5.4).

Начнем с суммарных данных об обращении к различным каналам и формам обучения. В целом рабочая молодежь, как уже отмечалось, не часто устремляется к повышению формального образования: незначительная доля обращалась к учебе в ПУ (2,5%), чуть большая – к учебе в ССУЗах (4,5%) и 14,9% – в вузах. Гораздо чаще приращение человеческого капитала происходит в результате неформального и информального обучения. Больше всего обращений приходится на те формы обучения, которые напрямую выводят на различные каналы профессиональной подготовки: 39,4% молодежи обучались на рабочем месте под руководством наставников или старших коллег,

еще 16,1% проходили обучение в системе повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки и 8,6% обучались на профессиональных курсах. Иные формы обучения, как связанные с профессионализацией, так и направленные на личностное развитие, в совокупности охватывают 14,0% молодежи (самообразование, любительские курсы, кружки, клубы, посещение библиотек, музеев, театров, обучение с помощью Интернета).

Таблица 5.4

Обучались где-либо еще после того, как начали работать:
по группам с разной величиной трудового стажа, %*

Где обучались	Величина трудового стажа					Всего
	До 6 мес.	6-12 мес.	1-2 года	3-5 лет	6-10 лет	
Вуз	11,3	12,9	14,3	17,5	16,3	14,9
ССУЗ	3,8	3,0	3,9	6,7	3,7	4,5
ПУ, лицей со средним общим образованием	5,0	5,0	1,5	1,2	1,6	2,5
ПУ без среднего общего образования	-	2,0	0,5	1,2	0,5	1,0
Обучался(лась) на рабочем месте под руководством коллег	46,3	44,1	42,9	31,7	46,8	41,0
Повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка	7,5	11,9	15,8	24,2	18,4	17,2
Профессиональные курсы	5,0	6,9	10,8	11,9	10,5	9,8
Самообразование (на базе профессиональных книг, журналов и т. п.)	11,3	7,4	2,0	7,5	13,2	7,8
Любительские курсы, кружки, секции, клубы	3,8	3,0	2,5	2,0	3,2	2,8
Посещал(а) библиотеки, музеи, выставки, театры и т. п.	7,5	0,5	1,5	2,4	2,6	2,4
Обучался(лась) с помощью Интернета	3,8	1,5	0,5	2,0	3,7	2,1
Другое	6,3	2,0	0,5	0,4	0,5	1,3
Итого обучались	71,2	70,3	71,9	69,0	75,8	71,6

*Сумма процентов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли пометать более одного ответа.

В накоплении обращений к формальному образованию заметные различия обнаруживаются между лицами с минимальным и малым трудовым стажем («до 6 месяцев» и «6-12 месяцев»), с одной стороны, и имеющими «3-5-летний» стаж, с другой. Первые реже, чем в среднем, адресуются к учебе в вузе и чаще, чем в среднем, к учебе в ПУ. У вторых, напротив, гораздо больше накапливается обращений к высшему (а также к среднему специальному) образованию и меньше – к профтехобучению. Обращалась к учебе в вузах и ССУЗах 15,1% лиц со стажем работы «до 6 месяцев», 15,9% лиц со стажем «6-12 месяцев» и 24,4% молодежи с трудовым стажем «3-5 лет», 20,0% со стажем «6-10 лет». Таким образом, обращение к высшему и среднему профессиональному образованию в среде молодых рабочих нарастает с увеличением трудового стажа и проявляется сильнее всего в возрастной группе 20-24 лет (а для высшего образования сохраняется еще и в группе 25-29 лет).

Обращение к различным каналам профессиональной подготовки (обучению на рабочем месте под руководством наставников и коллег, обучению в системе повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки, профессиональным курсам), если их суммировать вместе, оказывается наиболее частой формой обучения, которое накапливает с ростом трудового стажа все большая часть молодежи: при стаже «до 6 месяцев» – 58,8%, к стажу «6-12 месяцев» – 62,9%, «1-2 года» – 69,5%. У молодежи, имеющей стаж «3-5 лет», этот показатель несколько ниже и составляет 67,8%, что во многом связано с высоким процентом (в данной подгруппе) обучающихся в вузах и ССУЗах. К стажу «6-10 лет» рассматриваемый показатель повышается до 75,7%. Такое накопление профессиональной подготовки, то есть проявления признаков профессионализации и элементов углубления, обогащения навыков и квалификации в своей специальности рабочего, вполне естественно следует за увеличением трудового стажа и возраста. Так, вполне ожидаемо с подгруппы со стажем «до 6 месяцев» к подгруппе «3-5 лет» трудового стажа последовательно растет доля лиц, обращавшихся к системе повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки (с 7,5% до 24,2%), а также процент тех, кто обучался на профессиональных курсах (с 5,0% до 11,9%). В подгруппе «6-10 лет» трудового стажа эти показатели также сохраняются на высоком уровне (18,4% и 9,5% соответственно). Обучение на рабочем месте под руководством коллег остается самой важной формой дополнительного образования, его получает, как правило, очень большая часть молодежи в самом начале работы на производстве, поэтому эта доля практически мало изменяется с величиной трудового стажа (помимо подгруппы со стажем «3-5 лет»).

Иные формы неформального и информального обучения (самообразование, любительские курсы, кружки, клубы, посещение библиотек, музеев, театров, обучение с помощью Интернета), будучи лишь отчасти связанными с профессионализацией, а по большей части отражающие проведение свободного времени, досуг, бытовую сторону жизни, по определению не могут существенно коррелировать с трудовым стажем. Не случайно в показателях удельного веса молодежи, адресующейся к такому обучению, не обнаруживается с ростом стажа никаких линейных связей.

Накопление человеческого капитала за счет обращения к различным формам обучения по ходу трудовой траектории дифференцируется в зависимости от пола опрошиваемых, их поселенческого происхождения, занятости рабочей молодежи в тех или иных отраслях промышленного производства и пр., как правило, совсем немного (см. Приложение, таблица 5.1). Так, женщины несколько чаще, чем мужчины, обращаются к формальному образованию – учебе в ССУЗе и вузе (21,5% против 18,2%) и реже, чем мужчины, адресуются (суммарно) ко всем каналам профессиональной подготовки (64,3% против 70,0%); что касается развивающих форм самообразования, поиска и потребления информации и любительской самодеятельности, то в этом молодые работницы активнее рабочих-мужчин (17,1% и 14,0%). У тех, кто стали рабочими из числа местной молодежи (жителей крупных городов), выше, нежели у иногородних, доля обращающихся к учебе в вузе и ССУЗе (21,1% против 18,2%) и они, будучи лучше профессионально подготовленными до начала трудовой деятельности, существенно реже прибегают к обучению на рабочем месте – 36,1% в сравнении с 45,2% у иногородних. Более активно обращаются практически ко всем

рассматриваемым формам обучения молодые рабочие высокотехнологичных производств, нежели их коллеги из предприятий обрабатывающих производств: они чаще адресуются к учебным учреждениям формального образования (25,2% против 20,4%), немного чаще прибегают к различным каналам профессиональной подготовки (69,0% и 67,0%), гораздо энергичнее в самостоятельном поиске, переработке и усвоении информации (19,9% и 10,4%).

Повышение квалификации

В процессе трудовой деятельности происходит непрерывно продолжающееся накопление такого актива как производственный опыт. В рабочих профессиях аккумулированная таким образом совокупность человеческого капитала выражается прежде всего в квалификационном росте, в повышении разрядов рабочих специальностей. Среди всех обследованных молодых рабочих 66,1% повысили свою квалификацию за время своей трудовой карьеры. При этом, на показателе доли повышавших свою квалификацию никак не сказывается уровень технологической оснащённости производств, на которых заняты молодые рабочие (величина рассматриваемого показателя на высокотехнологичных и обрабатывающих производствах практически одинакова – 66,7% и 65,6%), никак не проявляется наличие или отсутствие на предприятии собственного учебного центра (показатель соответственно равен 66,5% и 65,8%), нет связи с уровнем относительного «благополучия» регионов (66,7% во «более благополучных» и 65,3% в «менее благополучных» регионах) и практически «на равных» повышают квалификацию молодые рабочие, происходящие из местной молодежи крупных городов (65,0%), и те, кто по поселенческому происхождению принадлежат к иногородним (67,1%), а также мужчины (66,6%) и женщины (65,2%).

Вместе с тем, показатель доли повышавших свою квалификацию растет пропорционально возрасту и трудовому стажу (см. таблицу 5.5). Недаром в экономических исследованиях формальным показателем объема накопленного в процессе труда человеческого капитала считается стаж работы, он выступает количественным индикатором объема совокупного обучения на рабочем месте и непрерывного накопления производственного опыта. С помощью социологических данных можно уточнить и конкретизировать связь увеличения трудового стажа с ростом уровня квалификации (см. таблицу 5.5) как наиболее явным показателем накопления человеческого капитала.

Таблица 5.5

Доля повышавших свою квалификацию в различных группах рабочей молодежи

Группы молодежи	%
По возрасту	
До 20 лет	52,2
20-24 года	69,1
25-29 лет	76,5
Итого	100,0

Продолжение таблицы 5.5

Группы молодежи	%
По трудовому стажу	
До 6 месяцев	45,0
6-12 месяцев	48,5
1-2 года	63,5
3-5 лет	80,2
6-10 лет	76,8
Итого	100,0

Как видим из данных таблицы 5.6 от подгруппы «новичков» (со стажем «до 6 месяцев») к подгруппе «старожилов» (со стажем «3-5 лет»), с каждой ступенью-подгруппой происходит заметное смещение молодежи от менее к более высоким квалификационным разрядам. Так, доля имеющих самый низкий 3-й разряд пошагово снижается почти вдвое (85,0%, 73,8%, 64,0%, 44,8%). Соответственно лиц с 4-м разрядом становится втрое больше (12,5%, 21,3%, 27,6%, 38,5%), еще резче возрастает относительная численность рабочих с 5-м разрядом (1,3%, 2,0%, 4,9%, 12,3%). Группа лиц с самым большим стажем – 6-10 лет – была намеренно исключена из сопоставления, поскольку распределение преобладающей части молодежи этой подгруппы (лиц с 3-м, 4-м и 5-м разрядами) очень мало отличается от такового подгруппы с 3-5-летним стажем. (У самых старших несколько больше лиц с очень высоким 6-м разрядом, – 6,3% – но у них же чуть выше доля не имеющих квалификации – 2,0%).

Таблица 5.6

**Квалификационный разряд по нынешней специальности
у лиц с различным трудовым стажем, %**

Квалификационный разряд	Трудовой стаж				
	До 6 месяцев	6-12 месяцев	1-2 года	3-5 лет	6-10 лет
Нет разряда	1,3	2,5	2,5	0,8	2,1
3-й разряд	85,0	73,8	64,0	44,8	41,1
4-й разряд	12,5	21,3	27,6	38,5	36,8
5-й разряд	1,3	2,0	4,9	12,3	13,2
6-й разряд	0,0	0,5	1,0	3,6	6,3
7-й разряд	-	-	-	-	0,5
Итого	100	100	100	100	100

Таким образом, можно констатировать, что линейно и прогрессивно рост квалификации происходит по мере увеличения трудового стажа до некоего определенного срока – примерно пяти лет, а далее уровень квалификации большинства молодых рабочих стагнирует и только меньшая часть продолжает

наращивать квалификацию. (Именно этим объясняется отмеченный ранее факт (см. выше таблицу 5.4), что в самой старшей по величине трудового стажа подгруппе («6-10 лет») наблюдалось снижение, в сравнении с общим трендом, доли повысивших свою квалификацию). Это, связано с технологическими ограничениями, производственная среда предоставляет возможности повышения квалификации в неких пределах. Различные рабочие специальности имеют разный потолок роста квалификационных разрядов, при том, что существенная часть рабочих профессий концентрируется в секторе, ограничивающим повышение квалификации 4-м разрядом. Эти возможности роста, как свидетельствуют приведенные данные, используются по большей части в течение 5 лет трудового стажа.

Среднее число лет обучения

Аккумуляция человеческого капитала по ходу трудовой траектории, которое осуществляется как непосредственно в процессе трудовой деятельности (непрерывно продолжающееся накопление производственного опыта), так и путем обращения к различным формам обучения, суммируется с образовательным капиталом, накопленным на предыдущем этапе жизненного пути — тем ресурсом образования, который был получен до начала трудовой деятельности в школе, ПУ, ССУЗе, вузе. Именно этот совокупно аккумулятивный ресурс определяет или, по крайней мере, оказывает свое воздействие на занимаемые молодыми рабочими трудовые позиции — уровень квалификации, размер зарплаты и пр. Интегральным показателем накопления образовательных ресурсов молодыми рабочими может служить эмпирический индикатор, определяющий суммарное число лет и месяцев учебы; в это число включаются годы учебы в школе, ПУ, ССУЗе, вузе, других учебных заведениях, а также обучения на любых курсах профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки. В анкете молодого рабочего специально сформулированный вопрос фиксировал именно такой показатель, который при последующих аналитических расчетах будет называться «среднее число лет обучения».

Естественно предположить, что величина такого показателя, прежде всего, должна быть пропорциональна уровню достигнутого на сегодня формального образования. Расчеты показывают, среднее число лет обучения у лиц, имеющих в качестве законченного образования разные его уровни, меняется следующим образом: у имеющих основное образование показатель равен 9,2 годам, полное среднее — 11,6 лет, ПУ со средним общим — 12,1 лет, среднее профессиональное — 13,3 лет, высшее — 16,1 лет. Эти данные демонстрируют, что используемый индикатор отражает как сроки обучения в рамках формального образования, так и длительность последующей учебы в ходе трудовой траектории.

Показатель среднего числа лет обучения растет по мере увеличения возраста: с 11,5 до 12,6 лет при переходе от возрастной подгруппы «до 20 лет» к подгруппе «20-24 года» и в следующей возрастной подгруппе («25-29 лет») остается таким же. Динамика изменения данного показателя в зависимости

от роста трудового стажа, отчасти повторяя, естественно, эволюцию по мере увеличения возраста, выявляет некоторые особенности (см. таблицу 5.7). Среднее число лет обучения от минимальных значений (11,9 и 12,1) у новичков (со стажем «до 6 месяцев» и «6-12 месяцев») повышается максимально (12,6) у лиц со стажем «3-5 лет» и несколько снижается далее (до 12,4 при стаже «6-10 лет» и до 12,1 у малочисленных представителей подгруппы «более 10 лет»). По всей видимости, молодые рабочие со стажем «3-5 лет», (и соответственно часто относящиеся по возрасту к подгруппе «20-24 лет») после завершения образования (а они более часто, чем другие, обращаются к обучению в ССУЗах и вузах) переходят с мест рабочих на должности, соответствующие новой профессиональной подготовке, и поэтому в подгруппах с более длительным трудовым стажем (и в старшей возрастной подгруппе) остаются лица с менее длительными сроками образования и обучения.

Таблица 5.7

Среднее число лет обучения у лиц с разным трудовым стажем, число лет

Трудовой стаж					
До 6 месяцев	6-12 месяцев	1-2 года	3-5 лет	6-10 лет	Более 10 лет
11,9	12,1	12,1	12,6	12,4	12,1

Квалификационные разряды рабочим присуждаются пропорционально навыкам и умениям, приобретаемым и наращиваемым по ходу обучения, профессиональной подготовки и переподготовки. Неудивительно поэтому, что с ростом уровня квалификации, фиксируемого по нынешнему месту работы, среднее число лет обучения растет с 11,1 лет у не имеющих разряда до 12,1 лет у лиц с 3-им разрядом и, последовательно, до 12,9 лет у имеющих 6-й разряд. Как видим, наибольшего приращения обучения – около года – требует переход от состояния «без квалификации» к уровню с присвоенным разрядом, далее квалификация растет по мере прибавления менее длительных сроков обучения.

Инвестиции индивида в человеческий капитал стимулируются стремлением и ожиданием получить повышенное вознаграждение за более производительный труд. Подобные стратегии оказываются вполне оправданными. Как показывают расчеты, размер заработной платы молодых рабочих прямо пропорционален среднему числу лет обучения (см. таблицу 5.8). Размер заработной платы в данном случае выступает результирующей вложений молодых рабочих в образование, дополнительное обучение, рост квалификации. Таким образом, это важный интегральный показатель роста производительности труда, следующей за количественными показателями объема накопленного человеческого капитала.

Таблица 5.8

Среднее число лет обучения у лиц с разным размером заработной платы, число лет

Лица, имеющие заработную плату, руб.				
2000-4999	5000-9999	10 000-14 999	15 000-19 999	20 000 и более
11,2	11,9	12,3	12,6	13,2

Учеба в настоящее время

Показателем непрекращающегося процесса накопления человеческого капитала молодыми рабочими может служить факт продолжения ими образования и обучения в настоящее время. Всего на момент опроса учатся в той или иной форме 28,7% рабочей молодежи. Больше всего среди них тех, кто учится в вузах (13,4%). В сумме формальное образование без отрыва от производства (то есть образование в ПУ, ССУЗах и вузах) получает 17,3% молодых рабочих. Ниже доля получающих в тех или иных формах обучение, связанное с профессионализацией – 9,6% (из них 7,1% обучаются на рабочем месте, 1,4% – повышают квалификацию или проходят переподготовку и 1,1% учатся на профессиональных курсах). Еще более низкая доля (7,4%) приходится на тех, кто в настоящее время занимается различными формами самообразования, любительской самодеятельности, поиска и потребления информации. Итак, среди обучающихся сегодня соотношение между тремя крупными потоками (формальное образование – обучение, связанное с профессионализацией, – самообучение) составляет 17,3 : 9,6 : 7,4 %%. Между тем ранее (см. таблицу 5.4) было показано, что суммарные показатели обращения к учебе за весь период трудовой карьеры равняются соответственно 21,9 : 68,0 : 15,1 %%. То есть, при одномоментном срезе состава учащихся преобладают получающие более продолжительное обучение в рамках формального образования без отрыва от производства, а в накопленном обучении преобладают различные формы обучения и переобучения профессии (тем более, что к ним обращаются неоднократно).

Нынешнее обращение к отдельным каналам образования и формам обучения дифференцировано у различных подгрупп рабочей молодежи (см. таблицу 5.9 и в Приложении таблицы 5. II-5.V). При этом принадлежность молодежи к той или иной подгруппе гораздо интенсивнее влияет на показатель «Учеба в настоящий момент», нежели на обобщенный индикатор «Обучались где-либо после начала работы в течение трудовой деятельности» (см. выше таблицу 5.4).¹

Учатся сегодня (имеются в виду любые виды учебной деятельности) почти одинаково часто как самые молодые («до 20 лет» – 31,8%), так и молодежь средней возрастной группы («20-24 года» – 32,1%), и заметно меньше лиц старших возрастов («25-29 лет» – 22,3%). Причем, в младшей возрастной группе гораздо чаще, в сравнении со старшими группами, обучаются на рабочем месте (12,0%), а также в ПУ и профессиональных курсах, то есть здесь явно преобладает учеба ради получения первичной профессиональной подготовки; одновременно доля обучающихся в вечерних и заочных вузах ниже средней (11,4%) и обучающихся в ССУЗах – на уровне средней; самодеятельными формами обучения и потребления информации затронута меньшая, чем в среднем, часть самых молодых рабочих. Образовательная активность рабочей молодежи «средних» возрастов (20-24 года) связана, главным образом, с учебой в вузах и ССУЗах (самые высокие, в сравнении с другими подгруппами, доли учащихся-

¹ С методической точки зрения информация о социальном факте, фиксируемом на настоящий момент («Учитесь ли в настоящее время?»), является более точной, нежели о ретроспективном факте («Обучались ли где-либо еще после того, как начали работать?»).

ся, соответственно 19,6% и 3,4%); получению высшего и среднего специального образования, видимо, подчинены все другие формы обучения: полное ограничение любительских занятий в клубах, кружках, секциях, наиболее частое, в сравнении с другими, обучение с помощью Интернета и, компенсаторно, самая редкая адресация к обучению на рабочем месте (4,0%). Молодежь старших возрастов («25-29 лет») в целом меньше учится: продолжающих образование в высшей школе и техникумах к этому возрасту остается относительно немного (2,3% и 8,7%), также сокращается доля обращающихся к профподготовке (все формы притягивают 7,4% молодежи этой подгруппы), в то время, как самостоятельным занятиям (самообразованию, любительским курсам кружкам, клубам, посещению библиотек, музеев, театров, обучению с помощью Интернета) посвящают себя в этом возрасте чаще, чем в других (8,7%).

Таблица 5.9

Где учатся в настоящее время:
от численности всех опрошенных и опрошенных по отдельным подгруппам, %*

Где учатся	Все	В том числе по отдельным подгруппам				
		До 20 лет	20-24 лет	25-29 лет	Занятые на высокотехнологичных производствах	Занятые на обрабатывающих производствах
Профессиональное училище	1,1	1,7	0,9	0,6	1,3	0,9
ССУЗ	2,8	2,7	3,4	2,3	3,8	1,7
Вуз	13,4	11,4	19,6	8,7	16,0	10,7
Обучаюсь на рабочем месте под руководством коллег	7,1	12,0	4,0	5,5	6,2	7,9
Повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка	1,4	1,3	1,5	1,3	2,1	0,6
Профессиональные курсы	1,1	1,3	1,2	0,6	1,7	0,4
Самообразование (на базе профессиональных книг, журналов и т. п.)	2,5	2,3	2,4	2,6	2,8	2,1
Любительские курсы, кружки, секции, клубы	0,6	0,7	-	1,3	0,2	1,1
Посещаю библиотеки, музеи, выставки, театры и т. п.	2,4	2,0	1,8	3,2	1,7	3,0
Обучаюсь с помощью Интернета	1,9	0,3	3,7	1,6	1,5	2,4
Другое	0,3	-	0,6	0,3	0,2	0,4
Всего учатся	28,7	31,8	32,1	22,3	32,3	25,2

*Опрашиваемые могли помечать более одного ответа, поэтому графа «Всего учатся» не является суммой предыдущих граф.

Лучшая техническая оснащенность и более продвинутые технологии стимулируют приращение человеческого капитала и одновременно притягивают молодежь, более ориентированную на обучение. Учатся в настоящее время чаще молодые рабочие, занятые на высокотехнологичных производствах (32,3%), нежели на обрабатывающих (25,2%). При этом, на первых выше, чем на вторых (и выше средних показателей), доли обучающихся в вузах (16,0%) и ССУЗах (3,8%), а также получающих профподготовку на профессиональных курсах и в рамках повышения квалификации. Среди молодых рабочих, занятых на обрабатывающих производствах, соответственно, несколько больше обучающихся на рабочем месте и немного больше обращающихся к самостоятельным формам обучения и потребления информации.

У молодых рабочих-мужчин выше, нежели у женщин-работниц, показатели обучающихся в настоящее время (31,2% и 24,1%), что соответствует давно обнаруженному исследователями рабочего класса факту отставания работниц по уровню профессиональной подготовки от мужчин-рабочих¹. Все каналы, связанные с профессионализацией в рабочей специальности (учеба на профессиональных курсах, повышение квалификации, обучение на рабочем месте), чаще притягивают рабочих-мужчин, чем женщин-работниц (в сумме соответственно 11,4% и 6,1%). Также активнее мужчины-рабочие в самостоятельном поиске, получении и накоплении информации (в сумме 8,2% против 5,7%). Небольшое преимущество молодых работниц обнаруживается только относительно учебы в настоящее время в вузах (таковых среди женщин 14,6% и среди мужчин – 12,7%), то есть известный факт, что девушек среди студентов вузов чуть больше, чем юношей², находит свое отражение и в практике такой категории молодежи, которая выбирает занятие рабочей профессией как средство получения высшего образования без отрыва от производства.

Результаты исследования подтверждают, что аккумулятивное образование (обращение к различным формам обучения по ходу трудового стажа, суммированное с образовательным капиталом, накопленным до начала трудовой деятельности) оказывает прямое воздействие на достигаемый уровень квалификации и размер заработной платы. С ростом среднего числа лет обучения растет уровень достигнутой квалификации и растет зарплата. Таким образом, стремление получить повышенное вознаграждение за более производительный труд стимулирует инвестиции молодых рабочих в обучение и повышение квалификации. Вместе с тем, возможности профессионального роста большинства молодых рабочих ограничены технологическими возможностями производства. Поэтому только очень небольшая часть контингента наращивает свою квалификацию до самых высоких разрядов.

¹ Груздева Е. Б., Чертихина Э. С. Труд и быт советских женщин. М., 1983; Хоткина З. А. Новый век – новые проблемы: гендерные аспекты труда и занятости. Летняя школа «Общество и гендер», Рязань, 2003.

² Процент женщин среди студентов вузов колебался в период с 1995/96 по 2008/09 учебные годы в интервале 50,7% до 52,1%. См.: Образование в Российской Федерации: 2007. Статистический ежегодник. М.: ГУ-ВШЭ, 2007. С. 374; Образование в Российской Федерации: 2010. Статистический ежегодник. М.: ГУ-ВШЭ, 2010. С. 360.

* * *

Инвестиции молодых рабочих в человеческий капитал стимулируются последующим ростом квалификации и повышением вознаграждения за более производительный труд. Результаты исследования подтверждают, что аккумулярованный образовательный ресурс (результаты обращения к различным формам обучения по ходу трудового стажа, суммированные с образовательным капиталом, накопленным до начала трудовой деятельности) оказывает прямое воздействие на достигаемый уровень квалификации и размер зарплаты. С ростом среднего числа лет обучения растет уровень достигнутой квалификации и соответственно растет зарплата.

Преобладающая часть рабочей молодежи обучалась после начала трудовой деятельности. Чаще всего обучение связано с профессионализацией в рабочей специальности, реже — с повышением уровня общего образования и еще реже — с развивающими формами самообразования, самостоятельного поиска и потребления информации. Наиболее массовым оказывается обучение на рабочем месте (главным образом в начальный период трудового стажа). Прохождение подготовки на профессиональных курсах и повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка, затрагивающие меньшую часть молодежи, накапливаются по мере увеличения трудового стажа. Еще меньшая доля молодежи в младших возрастах, при наличии небольшого трудового стажа обращается к обучению в ПУ. Одновременно обучение части молодых рабочих связано с получением образования в ССУЗах и вузах, которое впоследствии сопровождается для многих выходом из категории рабочих. Доля получивших и получающих высшее и среднее специальное образование растет от младших к более старшим возрастам молодых рабочих и оказывается наибольшей в возрасте 20-24 лет (для обучающихся в вузах сохраняется на высоком уровне и в 25-29 лет).

Наряду с тем, что большая часть молодежи получает предварительную, до начала трудовой деятельности профессиональную подготовку, очень многие начинают свою рабочую карьеру без квалификационного разряда и значительная часть — с самого массового 3 разряда. Приобретение квалификации у многих происходит после прихода на производство и далее по ходу увеличения трудового стажа осуществляется накопление человеческого капитала, ведущее к наращиванию квалификации. В целом две трети молодежи отмечают, что они повысили свою квалификацию за время трудового стажа. При этом от года к году квалификация растет главным образом примерно до 5 лет трудового стажа, далее лишь очень небольшая часть молодых рабочих продолжает наращивать квалификацию. Это связано, по-видимому, прежде всего с технологическими ограничениями: возможности повышения квалификации, предоставляемые производственной средой, имеют некоторые пределы, которые исчерпываются по большей части в течение названного срока. Можно предположить, что подобное исчерпание ресурсов повышения квалификации становится в ряде случаев дополнительным стимулом (усиливающим установку лиц с полным средним образованием на его повышение) к учебе в ССУЗах и вузах, способной более радикально повысить квалификацию и статус.

ГЛАВА 6.

ОСТАТЬСЯ ИЛИ УЙТИ ИЗ РАБОЧИХ?

Образовательные и профессиональные траектории молодежи тесно связаны, поскольку рекурсивно связаны рынок труда и система образования. Образование как процесс приобретения знаний и навыков (понимаемый как непрерывное накопление человеческого капитала) не заканчивается с получением формального диплома учебного заведения, а является неотъемлемой составной частью всей жизненной траектории. В частности, это означает, что между образовательной и профессиональной траекториями нет принципиальных разграничений: по мере развертывания жизненной траектории индивид неоднократно (либо регулярно) пересекает во многом условную границу между областью образования и областью профессиональной деятельности. Вместе с тем, будучи тесно связанными, образовательная и профессиональная траектории являются все же разнородными формами перемещения в пространстве социальных позиций. Образовательная траектория может быть определена как получение ее субъектом формальных квалификаций, институционально подтвержденных компетенций, информально приобретенного опыта в виде знаний и навыков. При таком подходе она представлена и как движение прежде всего от «уровня» к «уровню» образования, от диплома к диплому, от квалификации к квалификации, но и как формально не фиксируемое приращение и приумножение знаний и навыков. В то же время профессиональная траектория определяется с точки зрения перехода субъекта от одной позиции на рынке труда к другой, различающихся уровнем оплаты труда, социальным статусом профессии, в случае рабочей специальности – прежде всего уровнем квалификации и оцениваемых в ракурсе карьерной успешности/неуспешности.

Таким образом, образовательная траектория может выступать в виде своего рода «инвестиций». Переход от одной стадии получения образования к другой может означать реализацию стратегии приобретения более ценного (в перспективе) образовательного ресурса или стратегии расширения набора квалификаций и навыков. Профессиональная траектория становится социальным полем применения данных ресурсов, а вернее, их конверсии в соответствующие позиции на рынке труда. В этой логике более оплачиваемая, более квалифицированная позиция выступает как мера усилий, вложенных в получение образования, профессиональной подготовки.

Выстроенную логику связи «образовательная траектория» – «профессиональная траектория» следует понимать прежде всего как теоретическую и достаточно одностороннюю схему, упрощающую и расчленяющую в аналитических целях в качестве «инвестиции» и «отдачи» в реальности взаимосвязанные образовательную и профессиональную траектории. На практике эти траектории очень трудно разграничить, отделить одну от другой, поскольку имеет место взаимосвязанный процесс кумулятивного накопления опыта

в виде знаний, навыков, профессиональной и социальной практики. При этом, получение образования, накопление человеческого капитала не могут быть сведены к средству достижения профессиональных позиций, поскольку они самоценны для индивида, для его личного и социального развития. Таким образом, для индивида путь в образовании и путь в профессии одинаково самоценны, а образовательная и профессиональная траектории оказываются рядоположенными как в ценностных ориентациях, так и в социальной практике.

Детерминанта уровня школьного образования

Образовательные и профессиональные траектории молодежи тесно связаны, поскольку тесно связаны рынок труда и система образования. Непрерывное накопление человеческого капитала (процесс приобретения знаний и навыков, производственного опыта и т. д.), являющееся неотъемлемой составной частью всего жизненного пути, неизбежно проявляет себя в социальном поле применения данных ресурсов, в частности, в трудовой деятельности, в формировании профессиональной траектории. Сами эти траектории — образовательную и профессиональную — на практике трудно разграничить, поскольку имеет место взаимосвязанный процесс аккумуляции опыта в виде знаний, навыков, профессиональной и социальной практики. Кроме того, для самого индивида путь в образовании и путь в профессии во многом одинаково значимы, и они стоят в одном ряду как в его ценностных ориентациях, так и в социальной практике.

Существующая институционализация образования предоставляет поколению сверстников два основных этапа выбора образовательного и профессионального пути — после получения основного и после получения полного среднего образования в школе. По полученному уровню школьного образования выделяются две крупные группы рабочей молодежи: окончившие основную школу (9 классов, включая и тех, что ушли из школы после 10 класса) и окончившие полную среднюю школу (11 классов). В массиве опрошенных они составляют соответственно 51,2% и 46,6%¹.

Различия в полученной школьной подготовке оказываются важным фактором, проявляющемся длительно, явно и латентно в складывающихся образовательных и профессиональных траекториях рабочей молодежи. Несомненно, свое воздействие оказывает как разный объем культурного капитала (накопленного за 9 или 11 лет учебы), так и особенности социальных характеристик молодежи, уходящей из школы после 9 (10) класса, и молодежи, завершающей полное среднее образование. Социальные параметры первой группы по сравнению со второй характеризуются определенными сдвига-

¹ Еще 2,2% приходится на тех, кто покинул школы, не доучившись до 9 класса. Хотя это и очень малочисленная группа, само ее наличие среди молодых рабочих симптоматично: в условиях провозглашенного обязательного среднего образования молодого поколения реально остается определенный поток подростков, вынужденных начинать самостоятельную жизнь, не закончив даже основной школы. В виду незначительной численности этой группы, она исключается из дальнейшего анализа.

ми вниз по социальной иерархии¹. Различия в объеме культурного капитала и специфика социальных характеристик продуцируют дифференциацию в мотивациях, стратегиях и поведении этих двух групп молодежи в дальнейшем в сферах образования и труда.

Те, кто становятся рабочими, имея багаж 9-летнего школьного образования, в подавляющем большинстве (83,5%) получают стартовую, до начала трудовой деятельности, профессиональную подготовку (см. таблицу 6.1). Собственно этот контингент молодежи и покидает дневную школу на первом возможном этапе самоопределения ради ранней профессионализации и более быстрого включения в трудовую деятельность. Наименьшая часть – 16,5% группы – сразу идет работать и обучается на рабочем месте. Преобладающим выбором становится предварительное получение рабочей специальности в ПУ со средним образованием (52,8%), гораздо реже получают подготовку в ПУ без среднего образования (5,8%) и на профессиональных курсах (5,2%). Через более длительную подготовку – в ССУЗах – проходит существенно меньшая часть молодежи этой группы (19,2%).

Таблица 6.1

Профессиональная подготовка до начала трудовой деятельности молодых рабочих, получивших в соответствующем возрасте разное образование в дневной школе, %

Уровень подготовки до начала трудовой деятельности	Окончили в дневной школе		Всего
	9 (вкл. 10) классов	11 классов	
Не получили никакого проф. образования, сразу пошли работать, обучились на рабочем месте	16,5	33,3	24,6
Окончили профессиональные курсы	5,2	7,1	6,1
Окончили ПУ без среднего общего образования	5,8	-	3,2
Окончили ПУ, технический лицей со средним общим образованием	52,8	25,0	39,8
Окончили колледж, ССУЗ	19,2	28,0	23,1
Окончили вуз	-	3,2	1,5
Другое	0,4	3,4	1,7
Итого	100,0	100,0	100,0

Среди выпускников 11-летки, идущих в рабочие, только около трети прибегают к предварительному обучению рабочей профессии (в ПУ или технических лицеях – 25,0% и на профессиональных курсах – 7,1%), чуть меньшая часть получает более высокую стартовую профессиональную подготовку

¹ Среди окончивших 9 классов в сравнении с окончившими 11 классов несколько выше доля иногородних – 55,5% против 52,1%; существенные различия в социально-профессиональном статусе отца: выше доля детей рабочих низкой и средней квалификации (28,2% против 25,7%) и ниже доли детей рабочих высокой квалификации (20,0% против 25,0%), детей техников, мастеров, бригадиров (10,4% против 12,4%), значительно ниже доля детей специалистов с высшим образованием (4,6% против 13,1%); большая доля детей воспитывалась в семьях, где отца не было или он не жил с семьей (20,9% против 9,9%).

в ССУЗах (28,0%) и ровно треть сразу поступает на производство и обучается на рабочем месте. Симптоматично, что среди окончивших в свое время 11 классов школы и пришедших в конечном счете на производство, есть такие, кто до начала трудовой деятельности получил высшее образование (3,2%). Их очень мало, но сам по себе этот факт значим, он свидетельствует о латентных образовательных ориентациях такой категории молодежи, как выпускники полной средней дневной школы; они проявят себя и в дальнейших траекториях молодых рабочих из числа бывших 11-классников.

Таблица 6.2

Уровень достигнутого на сегодня образования молодых рабочих, получивших в соответствующем возрасте разное образование в дневной школе, %

Уровень достигнутого образования	Окончили в дневной школе:		Всего
	9 (вкл. 10) классов	11 классов	
Основная школа	12,5	-	7,0
Полная средняя школа	2,7	31,6	16,1
Профессиональные курсы	4,6	5,7	5,1
ПУ без среднего образования	5,4	-	2,7
ПУ, технический лицей со средним образованием	53,8	24,1	40,1
ССУЗ	19,4	27,5	23,0
Вуз	1,5	11,0	5,9
Итого	100,0	100,0	100,0

Тот факт, что сразу после школы идут на производство вдвое чаще 11-классники, нежели 9-классники, объясняется, с одной стороны, более зрелым возрастом первых (в среднем 17-18-тилетним) в сравнении со вторыми (в среднем пятнадцатилетними, то есть не достигшими порога трудоспособного возраста). С другой стороны, полное среднее образование более соответствует производственным и технологическим требованиям современного промышленного предприятия и оно обеспечивает индивида таким производительным ресурсом, который достаточно дополнить только относительно краткосрочной подготовкой на рабочем месте, чтобы получить (довольно экономно и для предприятия, и для индивида) статус квалифицированного рабочего.

Характерная черта обучения нынешней рабочей специальности тех, кто пришел в рабочие с багажом 9-летнего школьного образования – своеобразное «двойное» обучение: и в ПУ, и на рабочем месте (соответственно 43,2% и 59,5)¹. Между тем, у бывших выпускников полной средней школы преобладает обучение на рабочем месте (69,9%), а на подготовку в ПУ ссылается небольшая часть этой группы (16,3%). (Остальные каналы подготовки – учебный центр, ССУЗ, повышение квалификации – отмечают относительно равномерно та и «9-классники» и «11-классники»). Таким образом, учеба в ПУ после 9-летки

¹ Необходимо учитывать, что респонденты, отвечая на вопрос: «Где обучались рабочей специальности, по которой сейчас работаете?», могли давать несколько ответов, поэтому сумма процентов по столбцу больше 100%.

выполняет дополнительную и важную социализирующую функцию: подростки получают среднее образование, параллельно достигают трудоспособного возраста и оказываются тем самым готовыми еще и к обучению на производстве.

Багаж дневного школьного образования продолжает оказывать свое воздействие и на последующие образовательные траектории рабочей молодежи. Ранее (см. главу 5) было отмечено, что в целом уровень формального образования молодых рабочих по ходу разворачивания трудовой траектории изменяется мало. Поэтому различия, вскрытые в структуре стартовой профессиональной подготовки молодых рабочих с 9-летним и 11-летним багажом школьного образования, во многом сохраняются и в отношении распределения по уровню образования, достигнутому на сегодня (сравнить таблицы 6.1 и 6.2). При этом тренд изменений в группе бывших 11-классников – увеличение (причем значительное, если помнить, что речь идет о рабочей молодежи) доли имеющих высшее образование с 3,4% до 11,0%. Соответственно происходят небольшие уменьшения долей всех других подгрупп, имеющих более низкие уровни образования. Это свидетельствует об общераспространенности латентной ориентации выпускников дневных средних школ на высшее образование. Для образовательной мобильности в течение жизненной траектории бывших 9-классников характерно перемещение со ступеньки на ступеньку между отдельными уровнями образования. В качестве общего можно выделить тренд сокращения в целом доли лиц с основным образованием (основная школа, профессиональные курсы, ПУ без среднего образования – суммарно с 27,5% до 22,5%) и соответственно увеличение доли тех, кто обладает в той или иной форме средним образованием (полная средняя школа, ПУ со средним образованием, ССУЗ – суммарно с 72,0% до 75,9%). Получивших высшее образование очень мало (1,5%), но симптоматично, что даже среди рано начинающую рабочую биографию выпускников основной школы находятся такие, кто достигает высшего образования.

Интегральным инструментом установления статистических зависимостей служат расчеты средних показателей. Природа среднеарифметических индикаторов такова, что самые малые их вариации свидетельствуют о наличии существенных зависимостей. Показатели среднего числа лет обучения, суммируя все инвестиции в образование и профессиональное обучение за все время жизненной траектории, свидетельствуют, что молодые рабочие с 9-летним багажом школьного образования обучаются в среднем меньше (11,8 лет) в сравнении с теми, кто в свое время окончил 11 классов школы (12,9 лет). Выше уже отмечалось, что накопление человеческого капитала способствует росту уровня квалификации и заработной платы рабочей молодежи. Так, средняя зарплата тех молодых рабочих, кто вышел из дневной школы с основным образованием, равняется сегодня 9884,1 рублей, а тех, кто окончил полную среднюю школу – 10236 рублям, соотношение удовлетворенных и не удовлетворенных своей зарплатой равняется у первых 29,4% к 63,1%, а у вторых соответственно 34,4% к 54,1%. Таким образом, относительно более успешными и с объективной и с субъективной точки зрения являются молодые рабочие – бывшие выпускники полной средней дневной, нежели основной, школы.

Наличное образование и образовательные стратегии

Разный объем культурного капитала, соответствующий основному или полному среднему образованию, сказывается не только на текущих достижениях в ходе траектории, но и на нынешних образовательных стратегиях. Сегодня обучаются в той или иной форме 34,2% обследованных молодых рабочих с 11-летним багажом школьного образования и 24,2% – с 9-летним. При этом бывшие выпускники средних школ учатся в вузах (17,4%) и ССУЗах (4,8%) чаще, чем те, кто в свое время окончил лишь основную школу (10,0% и 1,0% соответственно). Более высокие стимулы к образованию оборачиваются у первых также их большей активностью в сфере неформального и информального обучения (самообразовании, участии в любительских курсах, кружках, клубах, посещении библиотек, музеев, театров, обучении с помощью Интернета – в сумме 9,4% против 5,7% у второй группы).

Таблица 6.3

Доля обучающихся в настоящее время у групп молодежи с разным уровнем достигнутого на сегодня образования, % от численности группы

Уровень достигнутого на сегодня образования					
Основная школа	Полная средняя школа	Профессиональные курсы	ПУ без среднего образования	ПУ со средним образованием	ССУЗ
17,6	36,2	27,7	28,2	24,2	34,4

Доля обучающихся ныне существенно зависит, разумеется, и от уровня достигнутого на сегодня образования (см. таблицу 6.3). Показатели схожи и близки к среднему значению у трех групп, имеющих на сегодня подготовку, связанную с профессионализацией в рабочей специальности – у окончивших профессиональные курсы (27,7%), ПУ без среднего образования (28,2%) и ПУ со средним образованием (24,2%). На этом фоне контингенты сохраняющих базовое школьное 9-летнее образование и сохраняющих базовое 11-летнее образование, ведут себя весьма специфично: обладающие основным образованием представляют собой «учебно инертных» индивидов (17,6% обучаются сегодня), а имеющие полное среднее образование – демонстрируют максимальную образовательную активность (36,2% учатся). Отметим, что сегодняшняя учеба первых связана чаще, чем в среднем, с профессионализацией – обучением на рабочем месте под руководством наставников, учебой на профессиональных курсах, повышением квалификации (в сумме 13,2%); учеба вторых, главным образом, выливается в получение высшего (20,8%) и среднего специального образования (9,4%). Образовательный импульс культурного капитала, сформированного наличием полного среднего образования, проявляет себя аналогично у тех, кто достиг на сегодня среднего специального образования: 34,4% их сегодня учатся и в том числе 23,3% – в вузах.

Симптоматично, что имеющие основное образование и профессиональное на базе 9-ки практически не обращаются к каким-либо формам самостоятельного обучения и потребления информации, тогда как наличие любых

форм среднего образования (11-летняя школа, ПУ со средним образованием, ССУЗ) стимулирует более частое, чем в среднем, самообразование, посещение библиотек, музеев, театров, пользование Интернетом.

Таким образом, рабочую молодежь по своему сегодняшнему образовательному поведению можно разделить на три категории: небольшую категорию (15,0%) «учебно узко нацеленных» (лиц с основным образованием и профессиональным образованием на базе 9-ки; они ориентированы в учебе на рабочую профессионализацию); существенную по численности (38,9%) категорию «образовательно активных» (лиц со средним общим и средним специальным образованием; те из них, кто учится, получают образование главным образом в вузах и ССУЗах) и самую значительную по охвату категорию (40,0%) «уравновешенных» (лиц, окончивших средние ПУ; обучающиеся среди них в равной мере осваивают новые/совершенствуют имеющиеся рабочие профессии и учатся в вузах/ССУЗах).

Профессиональные траектории: показатели большей или меньшей успешности, удовлетворенности

Важным показателем нынешней профессиональной позиции молодых рабочих служит уровень квалификационного разряда. Он рассматривается в качестве объективного показателя успешности/неуспешности профессиональных траекторий. Вместе с тем, следует учитывать, что росту квалификационного разряда, несмотря на стремления молодых рабочих к его повышению, в ряде случаев могут препятствовать производственные и технологические барьеры: разные рабочие специальности имеют свой потолок роста квалификации, в том числе большая их часть ограничена 3-м и 4-м разрядами. Так, среди опрошенных, не повышавших своей квалификации, 28,1% сослались на то, что исполняемая ими работа не требует повышения квалификации, 8,8% апеллирует к отсутствию условий для этого и 9,8% объясняет, что на предприятии ограничены возможности профессионального роста. Другим объективным индикатором достигнутых профессиональных позиций можно считать уровень зарплаты. Он тем более значим, что сами молодые рабочие, как выявляют данное и другие социологические исследования¹, именно заработок выдвигают в качестве преобладающего мотива труда. Оба эти показателя тесно взаимосвязаны. Средняя заработная плата растет пропорционально повышению разряда (см. таблицу 6.4): с 9324,6 рублей у рабочих 3-го разряда до 13 138,9 рублей у рабочих 6-го разряда.

Таблица 6.4

Средняя зарплата молодых рабочих в зависимости от квалификационного разряда по нынешней специальности, руб.

Имеют разряд			
3-й	4-й	5-й	6-й
9324,6	10 944,2	11 521,5	13 138,9

¹ Зоркая Н. Молодежь: типы адаптации, оценка перемен, установки на социальное достижение // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 2001. С. 25; Магун В. С. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996, № 1. С. 56.

Наряду с объективными показателями особую важность имеют субъективные оценки профессиональных достижений – удовлетворенность молодых рабочих своей работой, своей зарплатой. Именно ими во многом определяется социальное самочувствие, намерение закрепиться на предприятии, в специальности, на рабочем поприще в целом или желание уйти. Разумеется, эти субъективные оценки тесно связаны с объективными характеристиками. Так, с повышением уровня квалификации и размера зарплаты прямо растет степень субъективной удовлетворенности молодых рабочих своей работой. Приведем в качестве примера данные по полярным подгруппам: соотношение между удовлетворенными и неудовлетворенными работой у лиц с низким, 3-м, разрядом составляет 64,3% к 26,0%, а у тех, у кого достиг 6-го разряда – 75,0% к 8,3%; то же соотношение у молодых рабочих, имеющих зарплату от 2 до 5 тыс. рублей, равняется 30,0% к 52,5%, а с ростом размера зарплаты до 20 и более тысяч рублей изменяется на 81,5% к 5,6%. Оценки удовлетворенности зарплатой в зависимости от роста уровня квалификации и роста размера зарплаты варьируют аналогично, но с несколько меньшей интенсивностью (см. Приложение, таблицы 6.1 и 6.2). Кроме того, тесно и прямо взаимосвязаны удовлетворенность работой и удовлетворенность зарплатой (см. Приложение, таблица 6.3).

Специфика отдельных образовательно-профессиональных траекторий

Траектории, которые будут характеризоваться ниже, были выделены на основе относительной численной их представителей среди всех опрошенных; учитывался также тот факт, что разные каналы подготовки (в системе НПО на базе основной или полной средней школы, в системе корпоративного образования или обучения на рабочем месте, в системе СПО и пр.) становятся сегодня предметом актуальных дискуссий о проблемах развития и совершенствования профессиональной подготовки рабочих. Характеристики базируются на эмпирической информации, которая полностью приведена в сводной таблице 6.4 в Приложении, где она представлена в удобном для сопоставления по отдельным траекториям виде.

Прошедшие через обучение в НПО

Это самая массовая категория рабочей молодежи (42,6% всех опрошенных). Учеба в ПУ была для большинства началом освоения рабочей профессии. Лишь 12,8% работают, используя только первоначальную подготовку, остальные присоединили к ней обучение на рабочем месте (10,6%), обучение в учебном центре предприятия (12,0%), повышение квалификации или переподготовку (7,2%).

Рассмотрим в сравнении две подгруппы: прошедших через учебу в ПУ после 9 классов и после 11 классов дневной школы. По своим размерам первая подгруппа многочисленнее второй (соответственно 30,1% и 11,2% опрошенных).

По достигнутым профессиональным позициям (распределению по квалификационным разрядам) обе подгруппы практически не отличаются одна от другой и от среднего распределения по всему массиву опрошенных. Они формируют основные кадры занятых на рабочих местах с самым массовым 3-м разрядом (59%), 4-го разряда достигают чуть чаще бывшие 11-классники (32,0%) и чуть реже бывшие 9-классники (28,0%), а 5-го и 6-го разрядов – наоборот. По уровню средней зарплаты имеющие багаж 11-летней школы несколько уступают тем, кто учился в ПУ после 9 классов (9293,9 рублей и 9668,2 рубля), и у обеих подгрупп эти индикаторы ниже средних по всем опрошенным молодым рабочим. Также ниже средних показателей соотношение удовлетворенных и не удовлетворенных зарплатой, при этом показатели первой и второй подгруппы близки друг другу (примерно 30% к 60%). Между тем, и те, и другие обнаруживают практически одинаковые и достаточно высокие показатели удовлетворенности работой – соотношение позитивных и негативных оценок на уровне 68% к 24%, что несколько выше средних показателей.

Единственное маркирующее отличие, вызванное объемом школьного культурного багажа, состоит в дальнейшем накоплении человеческого капитала, которое сильнее выражено у бывших 11-классников. Как указывалось выше, они несколько чаще, чем пришедшие в ПУ после 9-летки, повышают квалификацию (но при этом обе подгруппы реже, чем все опрошенные в среднем) и существенно чаще учатся (33,3% против 22,3%), в том числе в вузах и ССУЗах (в сумме 14,4%). Более часто встречающиеся стратегии получения высшего (и отчасти среднего специального) образования – отличительная черта многих траекторий тех молодых рабочих, которые имеют полное среднее образование. С этим обстоятельством, видимо, связано то, что у них ниже, чем у бывших 9-классников, прошедших через ПУ, доля выразивших намерение остаться в будущем рабочими (соответственно 75,4% и 81,3%).

Таким образом, траектория, маркированная получением рабочей профессии в ПУ, независимо от того, на какой школьной образовательной базе это происходило, обеспечивает удовлетворение запросов производства в наиболее массовых профессиях и квалификациях, формирует относительно менее профессионально продвигающиеся кадры, но при этом достаточно удовлетворенные своей работой. Видимо на этой основе, а также из-за узкого набора альтернативных возможностей они предпочитают держаться за имеющуюся работу и поэтому оказываются наиболее стабильными в выборе рабочего поприща. В несколько большей степени это относится к тем, кто приходит в рабочие через ПУ со школьным багажом 9-летнего дневного образования.

Получившие подготовку на производстве

Традиционно обучение рабочей профессии в больших объемах происходит на рабочем месте. Наиболее перспективной на этот счет с точки зрения требований современного производства, как уже отмечалось, является молодежь, приходящая после окончания полной средней школы. Между тем, сегодня все более развивается такая форма подготовки – альтернатива обучению в ПУ и на рабочем месте – как корпоративное образование, осуществляемое в учебном центре предприятия. Сравним профессиональные траектории двух указанных подгрупп молодых рабочих.

Обучившиеся рабочей профессии в учебном центре и те, кого подготовили на рабочем месте после окончания средней школы¹, явно различаются в своих профессиональных достижениях. Первые добиваются существенно более высоких квалификаций: у них нет работающих без разрядов (у вторых — 3,7%), у них заметно ниже среднего доля имеющих 3-й разряд (50,0%) и заметно выше — 4-й (37,5%), а также есть и имеющие более высокие разряды. Вторые концентрируются главным образом на 3-м квалификационном разряде (63,2%), соответственно более высоких квалификаций они достигают явно реже первой группы. Понятно, что сильно разнятся заработки той и другой подгруппы: у обучавшихся в учебном центре средняя зарплата 12 473,4 рубля (наивысшая среди представителей всех рассматриваемых траекторий), а у подготовленных на рабочем месте — 9708,8 рублей (ниже, чем вместе у всех опрошенных). В логической связи с предыдущими характеристиками оказываются показатели субъективной удовлетворенности зарплатой и работой: у обучавшихся в учебном центре отмечаются более позитивные, чем в среднем у всех опрошенных, оценки удовлетворенности, а у обучившихся на рабочем месте после окончания средней дневной школы — они равняются средним индикаторам.

Таким образом, с точки зрения профессиональных достижений, роста зарплаты и уровня квалификации, корпоративное обучение — в учебном центре предприятия — превосходит традиционные формы подготовки (в ПУ, на профессиональных курсах, обучение приходящих после 11 классов на рабочем месте). Одновременно эта форма подготовки формирует такие кадры, которые оказываются достаточно открытыми в отношении последующего повышения квалификации и продолжения учебы, в частности в вузах: доля повышающих квалификацию (73,0%) и обучающихся в вузах (15,6%) — выше средних показателей.

Вместе с тем, в отношении накопления человеческого капитала подготовленные в учебных центрах все же уступают бывшим выпускникам дневных средних школ, подготовленных на рабочем месте. Бывшие 11-классники, обучившиеся на производстве, существенно чаще среднего (и чуть выше, чем подготовленные в учебном центре) повышают свою квалификацию (74,3%), причем половина тех, кто ее не повышает, вынуждены констатировать, что их работа не требует такого повышения. У пришедших после средней школы и обучившихся на производстве заметно выше среднего и выше, чем у получивших подготовку в учебном центре, доля обучающихся в настоящее время (35,8%) и, что вполне ожидаемо, выше процент учащихся в вузах и особенно ССУЗах. Понятно, что их более интенсивная учеба обусловлена, прежде всего, латентными образовательными ориентациями бывших выпускников дневных средних школ. Кроме того, их большие усилия по повышению квалификации и получению дополнительного образования идут по линии компенсации объективно более низких уровней квалификации и заработков.

Все это (одновременно с амбициозными образовательными стратегиями) становится импульсом к «выходу» этой подгруппы из состава рабочих. Пришедшие после средней школы и получившие подготовку на производстве

¹ Следует учесть, что рассматриваемая группа — это только та часть пришедших после средней школы на производство, кто не получали никакой иной подготовки кроме как в рамках обучения на производстве; иными словами из числа бывших выпускников средних школ, пришедших на производство, вычитаются окончившие по ходу трудовой траектории ПУ, профессиональные курсы, ССУЗ, вуз.

оказываются гораздо менее стабильными в выборе рабочего поприща, нежели молодые рабочие других рассматриваемых траекторий: только 64,9% среди них намерены в будущем оставаться рабочими (ниже процент только у обучающихся сегодня в вузах).

Таким образом, приходящие после средней школы и обучаемые на рабочем месте, хотя и являются привлекательным ресурсом для массового промышленного производства (позволяют экономно получать пополнения по специальностям наиболее массовых квалификаций), оказываются менее устойчивыми рабочими кадрами и предполагают постоянную текучесть и обновление. Напротив, корпоративное обучение, где оно ведется, обеспечивает промышленные предприятия кадрами более высокой квалификации, удовлетворенными производственными условиями и достаточно стабильными.

Рабочая карьера после учебы в ССУЗе

Повышение технологичности процессов производства, компьютеризация оборудования на обновляющихся и новых промышленных предприятиях требует рабочих высокой квалификации. Исследования рабочей молодежи показывают, что благоприятные перспективы как для производства, так и в плане трудовой карьеры открывает получение среднего специального образования. Обучение в ССУЗе, которое сопровождается получением рабочей специальности, способствует формированию эффективных профессиональных траекторий.

Среди опрошенных нами молодых рабочих 23,0% имеют среднее специальное образование. При этом 14,0% обучились непосредственно в ССУЗе той рабочей специальности, по которой сейчас работают. Именно они нас прежде всего интересуют.

Обучившиеся рабочей специальности в ССУЗах достигают заметно более высоких квалификаций, чем проходящие через систему НПО и обучившиеся на производстве после школы. С точки зрения тех квалификационных разрядов, к которым ведет этот путь, он может соперничать с самой «достигательно» эффективной траекторией – подготовкой в учебном центре на предприятии. Получившие рабочую профессию в ССУЗе несколько уступают прошедшим подготовку в учебном центре по соотношению между имеющими 3-й и 4-й разряды: соответственно 55,0% к 31,0% против 50,0% к 37,5%. Между тем, более высокого – 6-го – разряда они добиваются чаще (4,7% против 3,3%). У них достаточно высокая средняя зарплата – 11 572,7 рублей (среди всех рассматриваемых траекторий – вторая по величине после обучавшихся в учебном центре). В результате такая траектория оборачивается самыми высокими показателями удовлетворенности работой (соотношение позитивных и негативных оценок 69,5% к 18,3%) и также самыми высокими индикаторами степени удовлетворенности зарплатой (38,2% к 54,2%).

Высокий уровень образования представителей данной траектории коррелирует с высокими показателями накопления человеческого капитала. Получившие рабочую специальность в ССУЗе активно повышают квалификацию (73,3% в сравнении с 66,1% в среднем) и существенная их доля учится в настоящее время (37,2% – выше, чем у представителей других рассматрива-

емых траекториях). Потенциал имеющегося среднего образования стимулирует к получению высшего образования: из числа тех 37,2% молодых рабочих этой группы, кто обучается сейчас, 23,7% учатся в вузах. Соответственно они представляют собой относительно менее стабильные рабочие кадры – 65,2% намерены в будущем оставаться рабочими (против 74,3% в среднем).

Обучающиеся в вузах

Получение высшего образования – отнюдь не первостепенный вопрос при изучении рабочей молодежи. Между тем, его не следует обходить вниманием, поскольку 13,4% опрошенных молодых рабочих в настоящее время учатся в вузах, причем, как уже было показано, у представителей ряда траекторий этот процент существенно выше.

Кто же эти молодые рабочие? Кто сегодня без отрыва от производства получает высшее образование? Из всех рассматриваемых траекторий представители этой – самые квалифицированные рабочие кадры: 49,6% имеют массовый 3-й разряд, 35,2% – 4-й, 12,0% – 5-й и еще 3,2% – 6-й разряды. Между тем, по уровню средней зарплаты (10 597,7 рублей) они уступают представителям траекторий «рабочая специальность после учебного центра» и «рабочая специальность после ССУЗа», что не в последнюю очередь является результатом большой учебной нагрузки. Она подчиняет себе выбор на предприятии таких участков труда и характеристик рабочего места, которые позволяют легче сочетать работу и учебу, но которые в результате оказываются менее выгодными в экономическом отношении.

Обучающихся в вузах отличают среди представителей всех рассматриваемых траекторий самые низкие показатели удовлетворенности зарплатой (соотношение позитивных и негативных оценок 28,8% к 63,2%), то же относится к показателям удовлетворенности работой (55,2% к 36,0%). Подобные субъективные оценки обязаны как объективно относительно низким заработкам, так и амбициям этой группы – входящие в нее молодые люди неизбежно соотносят свое нынешнее реальное положение с будущей позицией, к которой стремятся. Большинство обучающихся в вузах не связывает своего будущего с рабочими профессиями (69,8% не намерены оставаться рабочими), хотя следует отметить, что в выборке есть молодые рабочие с высшим образованием, которые остаются на позиции рабочих. Собственно и среди обучающихся в вузах 30,2% высказываются позитивно в отношении карьеры рабочего, рассматриваемой как план на будущее.

Следует отметить, что в вузах учатся чаще те молодые рабочие, кто занят на высокотехнологичных производствах (16,0% против 10,7% у занятых на обрабатывающих производствах). При этом, обучающиеся, занятые на высокотехнологичных производствах, гораздо чаще высказывают намерение оставаться рабочими (35,0% против 21,6% занятых на обрабатывающих производствах).

Можно предположить, что у занятых на местах рабочих с дипломами высшей школы и у тех, кто, обучаясь в вузе, не собирается оставлять профессию рабочего, такая подготовка отчасти диктуется технологическими потребностями современного производства, предполагающими использование высшего образования на рабочих местах. Весьма вероятно, что подобные решения

молодых людей обусловлены конкретной ситуацией на локальных рынках труда и здравой оценкой собственных возможностей. Не будем забывать также последствий массовизации и девальвации высшего образования – проблем, которых мы здесь не касаемся, ибо они не являются темой данной работы.

Ранее (в главе 5) уже отмечалось, что молодые рабочие чаще обращаются к высшему (как и среднему специальному) образованию в достаточно «зрелом» молодежном возрасте – 20-24 лет. Эта характерная черта траекторий молодых рабочих заметно отличает их от когорты сверстников, у которых наиболее распространенным поведением является продолжение учебы в вузах (и ССУЗах) сразу после окончания полной средней школы¹. При этом учеба молодых рабочих в более старшем возрасте не вызвана, например, у мужчин, как можно было бы предположить, откладыванием обучения в связи со службой в армии. И среди молодых рабочих мужчин, и среди молодых работниц, обучающихся в вузах, аналогичны распределения по возрастным группам; преимущественная доля учится в возрасте 20-24 года (53,2% мужчин и 47,9% женщин). Таким образом, у молодых рабочих при получении высшего образования складывается такая модель образовательно-профессиональной траектории, которая весьма отличается от самой распространенной для современной молодежи: поступления после дневной средней школы в дневной вуз и совмещения (начиная с 3-4 курса) учебы с частичной профессиональной деятельностью (к которой обращаются из-за необходимости приобретения трудового опыта, способствующего более успешному будущему трудоустройству). У молодых рабочих профессиональный опыт предшествует учебе, причем он достаточно продолжителен (максимальное число обучающихся приходится на лиц с 3-5-летним трудовым стажем). Можно предположить, что такая последовательность чередования работы и учебы в образовательно-трудовой траектории способна содействовать выбору специальности обучения, более скорректированному на запросы рынка труда.

Устойчивость/нестабильность профессиональной траектории

Важной проблемой формирования рабочих кадров промышленности является адаптация молодых пополнений на производстве, создание стабильных рабочих кадров, достижение устойчивости в карьерах молодых рабочих. Как показывают социологические исследования, такая устойчивость определяется множеством факторов производственной среды предприятия (возможностью хорошо зарабатывать, условиями труда, трудовыми взаимоотношениями с руководством и пр.)². Она также является частью образовательных и профессиональных стратегий молодых рабочих, то есть по-особому вписывается в их образовательные и профессиональные траектории.

¹ По данным госстатистики выпускники дневных средних школ составляют наибольшую часть контингента принятых в дневные высшие учебные заведения: в 2008/2009 учебном году из 685 020 человек, зачисленных при приеме в дневные вузы, 607082 человек (88,6%) имели полное общее среднее образование, в том числе 548 819 человек (80,1%) окончили дневную среднюю общеобразовательную школу в текущем году. (Первичные статистические данные Федеральной службы государственной статистики).

² Темницкий А. Л. Отношение к труду молодых рабочих // Социологический журнал, 2003, № 4. С. 75-81.

Опрошенные нами молодые рабочие, отвечая на анкету, определялись в вопросе о том, намерены они или нет оставаться в будущем рабочими: 74,2% ответили, что они связывают свое будущее с рабочим поприщем, и 25,8% – нет. Та и другая подгруппы характеризуются специфическими характеристиками выстраивания своих образовательных и профессиональных траекторий.

Обратимся к данным о том, каков был стартовый образовательный багаж той и другой подгруппы. Основная тенденция – преобладание среди «стабильных» молодых рабочих тех, у кого 9-летний багаж школьного образования, а среди «нестабильных» – работников, начинавших самостоятельную жизнь после окончания 11 классов дневной школы. Этот факт подтверждается эмпирическими данными (здесь и далее см. Приложение, таблица 6.V), он важен как индикатор того, что у подгрупп с различным культурным капиталом оказываются впоследствии разные образовательные стратегии и они по-разному накапливают образовательные ресурсы. По уровню достигнутого образования намеренные оставаться рабочими уступают тем, кто желает уйти. В первой подгруппе выше, чем во второй, доля имеющих более низкие уровни образования (основное образование имеют 8,2% против 3,5%, окончили профессиональные курсы 5,9% против 1,6% и получили подготовку в НПО 46,4% против 33,9%) и, напротив, ниже доля тех, кто достиг более высоких уровней образования (имеют полное среднее 14,1% против 22,2%, среднее специальное – 20,8% против 29,2% и высшее образование – 4,6% против 9,7%). Большие накопленные образовательные ресурсы группы «нестабильных» оборачиваются их большими профессиональными достижениями. В качестве общего тренда выявляется следующая взаимосвязь: те, кто устойчивы в выборе рабочего поприща, оказываются менее квалифицированными, нежели те, кто не намерены оставаться рабочими. У «стабильных» выше, чем у «нестабильных» доля имеющих самый массовый 3-й разряд (58,8% против 54,5%) и ниже доля работающих по 4-му (29,3% против 32,3%) и 5-му (7,6% против 9,3%) разрядам. Из приведенных данных понятно, что у остающихся рабочими будет отмечаться более низкая, чем у собирающихся уходить, средняя заработная плата – 10 075,3 рублей против 10 158,1 рублей.

Таким образом, «стабильные» молодые рабочие представляют собой менее ресурсообеспеченную группу, нежели намеренные выйти из рядов рабочих. Объективные характеристики образовательных и профессиональных траекторий рассматриваемых подгрупп молодых рабочих расходятся с их субъективными оценками своего положения.

Деление на намеренных остаться рабочими и намеренных уйти из рабочих происходит под существенным воздействием такого фактора, как заработная плата. При этом влияет не номинальный размер оплаты труда, а субъективная оценка материального вознаграждения рабочими: удовлетворенность зарплатой непосредственно связана со степенью устойчивости в рабочей карьере. Среди намеренных уйти из рабочих всего лишь меньшинство (19,8%) удовлетворены своей заработной платой, а большая часть (68,9%) ею не удовлетворены, в то время как у выразивших желание остаться рабочими соотношение удовлетворенных и не удовлетворенных зарплатой более позитивное – 35,6% к 54,8%.

Степень «стабильности» аналогично связана и с удовлетворенностью работой. Те, кто желает остаться рабочими, по большей части удовлетворены своей работой (соотношение удовлетворенных и не удовлетворенных 70,5%

к 21,2%), в то время как у намеренных уйти из рабочих соотношение соответственно — 47,4% к 40,1%. Иначе говоря, «стабильные» и позиционируют себя в качестве таковых потому, что среди них больше удовлетворенных зарплатой и работой, а в «нестабильных» оказываются чаще из-за того, что, напротив, скорее неудовлетворенны и тем и другим.

Выявленные эмпирические данные вскрывают существенное противоречие формирования устойчивых кадров молодых рабочих. Те, кто приходит в рабочие с более высоким уровнем общего школьного образования, кто по ходу профессиональной траектории достигает более высоких уровней образования и квалификационных разрядов, — с большей степенью вероятности стремится покинуть ряды рабочих. И, напротив, большей стабильностью, большей вероятностью закрепиться надолго на рабочем поприще отличаются приходящие на производство с меньшим школьным багажом и хуже продвигающиеся вверх по уровням формального образования, они, как правило, получили первоначально обучение в НПО, на профессиональных курсах и/или приобрели такую подготовку в дальнейшем.

Это противоречие отражает известную социологическую закономерность, которая кратко формулируется так: «Образование есть удел образованных». Иначе говоря, стремятся и достигают более высокого образования и вновь ориентируются на продолжение учебы те, кто более образован. Таким образом, в группу «нестабильных» с большей вероятностью попадают более образованные (и тем самым — более квалифицированные) потому, что их образовательный капитал стимулирует их к дальнейшему повышению образования, за которым часто следует «выход» из категории рабочих. Эмпирические данные подтверждают, что у намеренных уйти из рабочих главным импульсом «выхода» как раз становятся их значительные образовательные притязания. Очень большое число желающих покинуть ряды рабочих в настоящее время учатся (51,8%), причем 37,7% из них обучаются в вузах и еще 5,8% — в ССУЗах. Среди тех, кто намеревается оставаться рабочими, учащихся гораздо меньше (20,8%) и несравненно меньше получающих высшее (5,7%) и среднее специальное (1,9%) образование. Таким образом, в качестве «нестабильных» выступают более амбициозные молодые рабочие, стремящиеся изменить свой социальный статус. Именно поэтому их субъективные оценки удовлетворенности зарплатой и работой, как мы видели, оказались ниже, что можно трактовать как свидетельство более высоких запросов и потому более критичной оценки реального положения дел. Более высокие требования «нестабильных» к работе дополнительно подтверждаются их суждением относительно того, какую зарплату они считали бы достаточной, чтобы оставаться на позиции рабочего. Различие в средних показателях такой зарплаты — 20 530,8 рублей у «уходящих» и 19 666,9 рублей у «остающихся» — следует считать существенным, исходя из природы расчетов среднего арифметического.

«Устойчивые» и «неустойчивые» на рабочем поприще отличаются своим возрастным составом. Среди «стабильных» чуть ниже средних показателей доля срединной (20-24 года) и — выше средних показателей доля самой старшей (25-29 лет) возрастной группы. У намеренных уйти из рабочих соотношение иное: преобладают в составе 20-24-летние (39,8%), а доля самых молодых и самых старших ниже среднего (соответственно «до 20 лет» — 29,7% и «25-29 лет» — 30,5%). Как уже отмечалось ранее, 20-24 года — это возраст наибольшей

образовательной активности рабочей молодежи, поэтому молодые рабочие этого возраста оказывается чаще «нестабильными» и те, кто оканчивают учебу в высшей и средней профессиональной школе, как правило выходят за пределы этой категории трудящихся. Если рабочий миновал указанный возраст, то он с большей вероятностью остается на своем поприще.

В заключение обратим внимание читателя на то, что образование и возраст — далеко не все ресурсы, которые определяют как приход в рабочую профессию, так и вероятность остаться в ней. Да и, по-видимому, не главные. Выше отмечалось, что наиболее стабильные кадры составляют те, у кого меньше уровень стартового образования, и в первую очередь — ушедшие из школы после 9-го класса. Данное и другие наши исследования показывают, что такая категория подростков — получившая мало образовательного ресурса — обделена и другими социальными ресурсами. Уходят из школы, не получив полного среднего образования, чаще дети родителей, не имеющих высокого уровня образования, дети из малоимущих семей, дети из семей неполных. Там — особая социализация, там нужда, там — соответствующая система ценностей. Не без причин, не без необходимости приходят эти подростки на предприятие, а, как было показано, прежде всего в надежде обрести заработок как основу существования. Не из-за наивности своей они довольны, как описано, малым заработком и своим рабочим местом. Не из-за природной ограниченности своей они не мотивированы к получению образования, к повышению квалификации, не из-за лени не достигают тех или иных высот в карьере рабочего. Таким образом, стартовое образование, да и возраст — только индикаторы того, что за ними кроется; за обстоятельствами, рассмотренными в предыдущих абзацах, стоят — как и обнаруживается чаще всего — социально-демографические факторы (иными словами, все те же «проклятые вопросы» бытия). Это означает, что в рабочие чаще приходят и чаще становятся желанными для предприятия стабильными рабочими кадрами — выходцы из определенной социальной среды, описанной несколькими строками выше. (Это также означает, что происходит в основном социальное воспроизводство этих слоев, не имеющих возможностей восходящей социальной мобильности или имеющих возможности восходящей мобильности только «короткого шага»). Это, наконец, означает, что предприятия должны иметь соответствующую стратегию работы с таким контингентом, чтобы обеспечить ему вероятность удовлетворения его чаяний, а себе — стабильные кадры высокой квалификации. Обществу же надлежит сделать все для того, чтобы по возможности компенсировать этим членам общества исходную нехватку социальных ресурсов.

* * *

В складывающихся образовательных и профессиональных траекториях молодых рабочих в течение длительного времени явно и латентно проявляются следствия, обусловленные как разным объемом культурного капитала, накопленного за 9 или 11 лет учебы, так и спецификой социальных характеристик двух групп молодежи: тех, кто совершает свой первый самостоятельный выбор после окончания основной школы, и тех, кто делает это после завершения полного среднего образования в дневной школе.

Пятнадцатилетние подростки, покидающие дневную школу после 9 класса на первом возможном этапе самоопределения ради ранней профессионализации и более быстрого включения в трудовую жизнь, еще не достигают возрастного порога, позволяющего прийти на любое производство. Поэтому в своем большинстве они идут получать профессиональную подготовку (чаще — в ПУ со средним образованием, реже — в ССУЗах и значительно реже — на профессиональных курсах или в ПУ без среднего образования) и лишь наименьшая часть группы сразу поступает на работу. Характерная черта обучения нынешней рабочей специальности молодых рабочих с багажом 9-летнего школьного образования состоит в том, что они получают своеобразное «двойное» обучение — в ходе предварительной профессиональной подготовки и затем на рабочем месте или в учебном центре, когда приходят на производство. Таким образом, учеба в ПУ или ССУЗе после 9-летки выполняет, в определенной мере, не столько функцию профессионализации, сколь социализирующую функцию.

Довольно многолюдная траектория, маркированная получением после окончания 9 класса и перед началом трудовой деятельности профессиональной подготовки в ПУ, ведет к достижению позиций в наиболее массовых квалификациях, не стимулирует профессионального продвижения и обучения, но и выхода из профессии, формирует наиболее стабильных в выборе своего поприща рабочих. Укорененность в профессии рабочего у молодежи данной траектории проявляется также в высокой степени удовлетворенности своей работой. Однако более низкие уровни квалификации, которых достигают ее представители, означают и более низкие уровни зарплат, на которые они соглашаются. То есть, стабильность в профессии оказывается здесь в значительной степени вынужденной, за ней стоит малый набор альтернативных возможностей, которые предоставляют имеющиеся социальные ресурсы.

Приход в рабочие после окончания 11 классов дневной школы обеспечивает молодежь (благодаря наличию среднего образования и достижению соответствующего возраста) таким ресурсом, который после краткосрочной подготовки на рабочем месте позволяет достичь (экономично и для предприятия и для человека) позиции квалифицированного рабочего. Поэтому большая часть тех, кто стал рабочими с багажом 11-летнего школьного образования, сразу пришли на производство и обучились на рабочем месте, и меньшая их часть прибегла к предварительному обучению рабочей профессии в ПУ. Большой объем культурного капитала в виде полного среднего образования стимулирует большее накопление человеческого капитала в ходе трудовой траектории, в сравнении с теми, кто начинал самостоятельную жизнь после 9-летки. В результате эта траектория обеспечивает большую успешность как с объективной (рост квалификации, зарплаты), так и с субъективной (выше удовлетворенность трудом и его оплатой) стороны.

Вместе с тем, наличие полного среднего образования сопровождается стремлением примерно пятой части данной группы молодых рабочих к продолжению образования в ССУЗе или вузе, соответствующими практическими шагами и часто следующим за этим выходом из категории рабочих. Таким образом, данная траектория обеспечивает производство успешно обучаемыми, квалифицированными и наращивающими свою квалификацию кадрами, для части которых позиция рабочего оказывается транзитной.

Молодые рабочие с образованием не ниже среднего специального составляют значительную часть контингента и еще определенная часть опрошенных учится в настоящее время в ССУЗах. Наличие средней профессиональной подготовки ведет к достижению заметно более высоких квалификаций, получению более высоких средних зарплат, и соответственно оборачивается наиболее высокими субъективными оценками удовлетворенности работой и оплатой труда. Вместе с тем, наличие такого культурного капитала, как полное среднее образование, становится импульсом к запуску описанного выше социального механизма: с одной стороны, формирования наиболее успешных рабочих кадров, и с другой, превращения для части рассматриваемого контингента рабочей профессии в транзитную позицию.

Подготовка к рабочей профессии в учебном центре предприятия демонстрирует большую эффективность с точки зрения достигаемых молодыми рабочими квалификационных разрядов и средних зарплат, а также складывающихся у рабочей молодежи высоких оценок удовлетворенности своей работой и вознаграждением за нее. Наряду с тем, что такая подготовка стимулирует высокий уровень накопления человеческого капитала, представители этой траектории оказываются достаточно стабильными в выборе рабочей профессии. То есть, с точки зрения формирования квалифицированных и одновременно устойчивых рабочих кадров траектория, связанная с обучением рабочей профессии в учебном центре предприятия, выгодно отличается от других массовых форм подготовки.

Выделяется заметная доля молодых рабочих, траектория которых включает учебу в вузе. Обучающиеся в настоящее время в вузе представляют собой самые квалифицированные кадры, однако они наиболее критично оценивают свою работу и свою зарплату, и в перспективе большая их часть намерена сменить позицию рабочего на иной статус. Среди молодых рабочих есть такие, кто обучается в вузе и намерен оставаться рабочим, причем таковых больше среди занятых на высокотехнологичных производствах. Кроме того, есть небольшая доля опрошенных, которые заняты на рабочих местах при наличии законченного высшего образования. Не обсуждая проблемы массовизации и девальвации высшего образования, выразим надежду, что подготовка в высшей школе для этой, пусть и небольшой, доли молодых рабочих означает обретение человеческого капитала, который позволит достичь весьма высоких позиций в рабочей профессии.

Немноголюдная траектория «из молодых рабочих в специалисты с высшим образованием» обращает на себя внимание специфическим чередованием этапов учебы и работы на предприятии. В отличие от традиционного и самого распространенного пути молодежи в специалисты (поступления в вузы или ССУЗы сразу после школы, продолжительного периода непрерывной учебы, дополняемого с 3-4 курса работой), молодые рабочие чаще всего учатся в достаточно «зрелом» молодежном возрасте — в 20-24 года и отчасти в более старшем. Наличие довольно продолжительного трудового опыта, предшествующего учебе молодых рабочих в вузе, предположительно может вести к выбору ими специальности, более отвечающей запросам рынка труда.

Изучение траекторий молодых рабочих, характеризующихся большей и меньшей стабильностью в выборе рабочего поприща, вскрывает существенное противоречие в формировании рабочих кадров. Приходящие в рабочие

с большим ресурсом школьного или среднего специального образования и благодаря этому наиболее интенсивно накапливающие человеческий капитал и добывающиеся более высоких квалификационных разрядов относительно часто стремятся покинуть ряды рабочих: они, с одной стороны, образуют поток стабильных рабочих кадров, и с другой — поток «транзитных» рабочих, инвестирующих усилия в дальнейшее повышение образования для последующего ухода из профессии рабочего. И, напротив, те, кто становятся рабочими при наличии меньшего багажа школьного образования, наличии подготовки в ПУ или на курсах и кто меньше продвигается вверх по уровням образования и квалификации, отличаются большей стабильностью и большей вероятностью закрепиться надолго на рабочем поприще.

Совершенно очевидно, что наличие «транзитных» молодых рабочих является отражением реальной свободы выбора профессии, реализуемой молодежью даже в сложных условиях совмещения физического труда рабочего с учебой без отрыва от производства. Этот факт есть проявление восходящей вертикальной мобильности и отражение определенной социальной открытости общества. Правда, нельзя не отметить, что в значительной части эти молодые люди происходят из благополучных семей, вполне материально обеспеченных, зачастую имеют родителей, обладающих довольно высоким уровнем образования, социализировались в обстановке большого города; словом, в немалой мере здесь имеет место воспроизводство социальной структуры, а восходящая мобильность, как и следовало ожидать, обеспечена значительным объемом социальных ресурсов. Тем не менее, положительные стороны очевидны. Вместе с тем, забота производства об обеспечении более образованными, способными к росту и инновациям молодыми рабочими кадрами должна учитывать необходимость создания для них конкурентоспособной оплаты и более благоприятных условий труда, которые могли бы соперничать с альтернативным выбором занятия специалистами и создавать возможности для того, чтобы молодежь этой категории предпочитала оставаться рабочими.

То, что наиболее стабильными рабочими кадрами, одновременно в малой степени повышающими квалификацию, при этом вполне удовлетворенными своей работой и в большинстве своем положительно относящимися к размеру заработной платы, оказываются приходящие на предприятие с малым культурным капиталом — после окончания 9-го класса, напротив, свидетельствует об ограниченности возможностей восходящей социальной мобильности для этого контингента, который составляют в основном дети родителей, не имеющих высокого уровня образования, дети из малоимущих и неполных семей. Это ставит перед предприятиями и обществом в целом задачу формирования соответствующей стратегии работы с таким контингентом, целью которой является не только создание стабильных рабочих кадров высокой квалификации, но в большей мере — удовлетворение нужд людей и поддержка их устремлений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ К РАЗДЕЛУ I

Оптимизация – популярный термин, которому придается различное, однако весьма сходное значение для разной проблематики. Применительно к проблематике нашего исследования он интерпретируется следующим образом: пути оптимизации образовательных и профессиональных траекторий рабочей молодежи – это меры, способствующие успешной реализации молодежи, избравшей рабочие профессии, ее намерений в отношении формирования своих образовательных и профессиональных траекторий.

Под успешной реализацией молодежи, избравшей рабочие профессии, этих ее намерений мы понимаем создание таких условий, когда молодые люди, избравшие рабочие профессии, эффективно способствуя успешному функционированию и инновационному развитию производства, в весьма высокой степени удовлетворены возможностями трудоустройства (спросом на свой труд), условиями и вознаграждением своего труда, престижем рабочей профессии, имеют возможности наращивать свой человеческий капитал (повышать квалификацию и уровень общего образования).

Немаловажно также создание таких условий, когда молодые люди совершают свой выбор рабочих профессий более под воздействием личных побуждений, нежели внешних принуждений (мы понимаем, при этом, что личные побуждения не возникают сами по себе, а формируются под воздействием внешних факторов).

Ни в коем случае мы не имеем в виду популярную в недавнем прошлом формулировку «закрепление молодых пополнений на производстве» или какие-либо ее варианты. Но не упускаем из виду, что отечественная промышленность всегда будет нуждаться в притоке молодых рабочих кадров.

Последнее соображение предусматривает, что необходимо включать в анализ как меры, предполагающие деятельность по совершенствованию работы с теми, кто избирает соответствующие профессии, так и меры, способствующие расширению этого сегмента – вовлечение и стабилизацию в составе рабочих кадров таких категорий молодежи, которые сегодня предпочитают иные жизненные траектории.

Исследование показало, что современная рабочая молодежь, занятая в промышленности, представляет собой специфическую социальную группу, главными характеристиками большей части которой являются принадлежность к низко- или среднересурсным слоям населения с точки зрения образовательного, профессионального статуса и материального положения родительских семей. Для этой группы характерна значительная степень воспроизводства статуса родителей: многие наследуют рабочие профессии отцов. Существенная доля является выходцами из сел, малых и средних городов.

Рабочими становятся несколько чаще те, кто начинает свой профессиональный путь после окончания основной дневной школы (в нашей выборке таких оказалось немногим больше половины). Из них большинство получает

предварительную профессиональную подготовку: чаще всего – в учреждениях НПО, дающих и общее среднее образование (28,1% от всех опрошенных), реже – в ССУЗах (10,0% всего контингента) и еще реже – на профессиональных курсах и в ПУ, не дающих среднего образования (6,0%); на тех, кто после основной школы сразу идет на производство и обучается на рабочем месте, приходится небольшая часть молодежи (9,1%). Вместе с тем, немало юношей и девушек (несколько меньше половины) приходят в рабочие после окончания полной средней школы. Их обучение первой рабочей профессии оказывается иным: большая часть сразу после школы идет на производство и обучается на рабочем месте (16,1% от всех опрошенных), несколько меньше молодежи этой группы получают подготовку в ССУЗах (13,0% всего контингента) и почти столько же обучаются в системе НПО (12,3%), учиться на профессиональных курсах после 11 классов идет очень небольшая доля юношей и девушек (3,3%) и совсем немного тех, кто оказывается на местах рабочих после получения высшего образования (1,5%).

Исследование показало, что, какими бы разнообразными ни были мотивы выбора рабочей профессии, превалирующим остается фактор заработной платы. Выбор рабочей профессии, который осуществляет молодежь, более всего мотивирован причинами материального порядка, стремлением решить жизненно важные проблемы – получить профессиональную подготовку и как можно скорее выйти на рынок труда, чтобы зарабатывать на жизнь. Рабочая профессия воспринимается как гарант стабильной занятости, наиболее всего отвечает интересам социальной группы; стремление к гарантированной занятости и стабильности являются ее главными жизненными приоритетами. Хорошая оплата труда является важнейшим стимулом стабилизации в рабочей профессии, далеко превосходя по значимости и условия труда, и его содержание, и социальные льготы, и другие характеристики труда рабочего; ровно так же, как низкая оплата – чаще всего указываемая причина, по которой молодежь уходит с производства. В значительно меньшей степени выбор мотивируется призванием, интересом, любовью к профессии, что подводит к предположению о ценностном кризисе профессии рабочего в целом.

Результаты исследования подтверждают, что аккумулятивное образование (обращение к различным формам обучения по ходу трудового стажа, суммированное с образовательным капиталом, накопленным до начала трудовой деятельности) оказывает прямое воздействие на достигаемый уровень квалификации и размер зарплаты. С ростом среднего числа лет обучения растет уровень достигнутой квалификации и растет зарплата. Таким образом, стремление получить повышенное вознаграждение за более производительный труд стимулирует инвестиции молодых рабочих в обучение и повышение квалификации.

Вместе с тем, возможности профессионального роста большинства молодых рабочих ограничены технологическими возможностями производства. Поэтому только очень небольшая часть контингента наращивает свою квалификацию до самых высоких разрядов.

Исчерпание возможностей квалификационного роста служит одним из стимулов для выхода из рабочей профессии. Установки на выход определяются также тем, что статус рабочего мало совместим с повышением уровня образова-

ния, и это оказывается значимым для тех молодых людей, которые ориентированы на продолжение учебы. Труд рабочего предоставляет мало возможностей для того, чтобы «делать карьеру» в рамках профессии.

Исследование вскрывает существенное противоречие. Предприятия, естественно, заинтересованы в стабильных кадрах квалифицированных рабочих. Однако около трети тех, кто пришел в рабочие с большим ресурсом школьного или среднего специального образования и, наиболее интенсивно накапливая человеческий капитал, добиваются более высоких квалификационных разрядов, не склонны стабилизироваться в этом статусе, а стремятся покинуть профессию рабочего; для них эта позиция является транзитной. Усилия по инвестициям в дальнейшее повышение образования имеют своим следствием последующий уход из профессии; так образуется поток «транзитных» рабочих. Но большая часть (две трети) таких молодых рабочих – также интенсивно накапливающих человеческий капитал и добивающихся весьма высоких разрядов – остается на производстве. Наивысшей же стабильностью, большей вероятностью закрепиться в рабочей профессии отличаются те, кто становятся рабочими при наличии меньшего багажа школьного образования, подготовки в ПУ или на курсах – и кому это базовое образование и другие причины не позволяют так успешно продвигаться вверх по уровням образования и квалификации.

Различия, о которых идет речь, не могут не носить социального характера. Данное и другие наши исследования показывают, что подростки, получившие меньше образовательного ресурса – а это именно те, кто ушел из школы после 9-го класса – обделены и другими социальными ресурсами. Уходят из школы, не получив полного среднего образования, чаще дети родителей, не имеющих высокого уровня образования, дети из малоимущих и неполных семей. За этим – определенные условия социализации, воспринятая система ценностей, малый культурный капитал. Это означает, что в рабочие чаще приходят и чаще становятся желанными для предприятия стабильными рабочими кадрами – выходцы из определенной социальной среды, следствия воздействий которой в раннем и подростковом возрасте зачастую обычно продолжают сказываться на протяжении десятилетий жизненного пути. Предприятиям приходится считаться с этим, притом понимание возникающих здесь ограничений должно сочетаться с соответствующей стратегией работы с таким контингентом.

Обнаруженные зависимости и тенденции позволили выделить наиболее типичные образовательно-профессиональные траектории, условно названные нами «горизонтальная», «вертикальная» и «прогрессирующая».

«**Горизонтальная**», наиболее многочисленная (57% массива) траектория, отмеченная невысоким уровнем школьного образования (окончание основной школы), обучением рабочей специальности в ПУ и на рабочем месте, ведет к достижению наиболее массовых и невысоких квалификационных разрядов. Юноши и девушки, представляющие эту траекторию, заполняют на предприятиях сегмент рабочей силы низкой и средней квалификации. Они не стимулированы к интенсивному профессиональному продвижению и учебе, и вместе с тем не ориентированы на выход из профессии. Здесь формируются наиболее стабильные кадры. В мотивах стабилизации особенно явно преобладают потребности в гарантированной занятости, социальных льготах и хорошем зара-

ботке. Важно отметить, что такая траектория характеризуется высокой удовлетворенностью работой при относительно низких зарплатах. Стабильность в профессии оказывается здесь скорее вынужденной, за ней стоит малый набор альтернативных возможностей, которые предоставляет накопленный ресурс человеческого капитала.

В этой траектории предваряющая приход на производство учеба в ПУ (а иногда и ССУЗе) выполняет, в определенной мере, не столько функцию профессионализации, сколько социализирующую функцию: удерживает подростков в стенах учебных заведений до возраста, когда они приходят на предприятие, приучает к культуре промышленного труда, предоставляет полное среднее образование, более, чем основное, соответствующее современным производственным и технологическим требованиям, и тем самым обеспечивает большую готовность молодого человека к обучению рабочей профессии на производстве.

«**Прогрессирующая**» траектория, по размерам менее наполненная (27 % массива), чем предыдущая, характеризуется большим объемом школьного капитала и более интенсивным накоплением образовательных-профессиональных ресурсов. Представители этой траектории чаще окончили ССУЗы, обучались в учебных центрах предприятия, а также повышают свою квалификацию и проходят переподготовку. Эта траектория ведет порой до весьма высоких квалификационных разрядов, но их приложение и дальнейший рост оказываются ограниченными технологическими возможностями производств. В результате данная траектория частично формирует «стабильных» рабочих, а частично тех «транзитных», кто потребность в самореализации удовлетворяет путем повышения уровня образования.

Увеличение доли «стабильных» зависит от того, насколько успешно работает на предприятии система повышения квалификации, насколько доступна и обеспечена предприятием процедура повышения квалификации для молодого рабочего и насколько регулярно повышение квалификации сопровождается повышением тарифа и соответствующим увеличением заработка.

Представляется, что производству следует привыкнуть к существованию временного, названного нами «транзитным», контингента рабочей молодежи. Отдадим должное тому, что такая молодежь приносит на предприятия свой культурный капитал, знания, умения, квалификацию, что, несомненно, благоприятно для успеха предприятия.

«**Вертикальная**» траектория прослеживается у гораздо меньшей части молодых рабочих (16% массива). Эту молодежь отличает наличие полного среднего образования, полученного, как правило, в дневной школе или в ССУЗе, и интенсивное повышение квалификации. Юноши и девушки, реализующие «прогрессирующую» и «вертикальную» модели траекторий, наполняют сектор наиболее квалифицированной рабочей силы. Большой объем общеобразовательного ресурса стимулирует образовательные амбиции, которые реализуются в получении высшего (или среднего специального) образования. В ряде случаев это не нацелено на полный уход из промышленной сферы, а является дальнейшим социально-профессиональным продвижением к позиции техника или инженера. Подобная «транзитность» представляется также эффективным использованием потенциала молодых рабочих. Представляется, что и сфера производства, и сфера профессионального образования должны быть заинтере-

ресованы в обеспечении большей доступности ССУЗов и вузов для молодых рабочих, поскольку таким образом готовятся специалисты, ориентированные собственным опытом и мотивированные к труду в промышленности.

Совершенно очевидно, что наличие «транзитных» молодых рабочих является отражением реальной свободы выбора профессии, осуществляемой молодежью даже в сложных условиях совмещения труда рабочего с учебой без отрыва от производства. Этот факт есть проявление восходящей вертикальной мобильности, отражающий определенную социальную открытость общества. Одновременно, забота производства о получении более образованных, способных к росту и инновациям молодых рабочих должна учитывать необходимость конкурентоспособной оплаты и создания более благоприятных условий труда, которые могли бы соперничать с альтернативным выбором жизненных путей.

Из материалов проекта следует, что оптимизация образовательных и профессиональных траекторий рабочей молодежи – т. е. создание соответствующих условий – лежит в двух плоскостях, имеет институциональный и социетальный уровни.

На институциональном уровне речь идет о совершенствовании условий для наращивания и реализации молодыми рабочими человеческого капитала. (При этом образовательная и профессиональная траектории тесно связаны и переплетены, а накопление человеческого капитала может обеспечиваться как в сфере производства, так и в сфере образования).

В сфере производства реализация этих условий предполагает улучшение существующих обстоятельств повышения квалификации, улучшение условий труда, условий для получения образования как на предприятии, так и в учебных заведениях без отрыва от производства. Определяя конкретные меры, учтем компетентные мнения на этот счет экспертов – специалистов кадровых служб предприятий и руководителей учреждений НПО. Эксперты считают важными обеспечение своевременности процедуры повышения квалификации, закрепление наставников из числа квалифицированных рабочих путем материального стимулирования их труда, обеспечение освоения смежных специальностей, технологическое перевооружение и обновление оборудования предприятий, финансирование развития учебно-производственной базы, обеспечение нормативно-правовой литературой. Работодатели считают необходимым обеспечить также бесплатность обучения, предоставление возможности обучения в вузах за счет средств предприятия, оплату учебы более перспективных рабочих, организацию гибкого графика работ, в частности, за счет сокращения продолжительности вечерней смены.

В сфере образования улучшение условий для наращивания и реализации молодыми рабочими человеческого капитала видится экспертам следующим образом: совершенствование профессионального образования на уровне НПО и СПО, связанное с модернизацией; улучшение материально-технической базы учебных учреждений; оптимизация системы НПО через создание отраслевых ресурсных центров и учебно-производственных комплексов; заключение взаимовыгодных договоров учреждений НПО и предприятий (в том числе определение базовых предприятий); целевая подготовка рабочих; повышение квалификации педагогических кадров, в частности, стажировка мастеров производственного обучения по новым технологиям; увеличение в учебной программе доли практических занятий.

Наконец, необходимо наладить партнерство сфер производства и образования, без этого невозможно достижение желаемых целей. Без такого партнерства, как показывает практика, невозможно также решение проблем трудоустройства выпускников учебных заведений на рабочих местах.

Эти задачи, как представляется, могут быть решены в сотрудничестве предприятий и учебных заведений, органов управления образованием.

Гораздо более сложные, более трудно решаемые задачи обнаруживаются **на социетальном уровне.**

Такие проблемы, как низкий престиж рабочих профессий вообще, низкая их привлекательность для молодежи — не могут быть решены посредством принятия каких-либо отдельных мер, усилиями тех или иных отдельных институтов. И только лишь увеличением зарплаток эта проблема решена быть не может, хотя это необходимо, вероятно, не в последнюю очередь. Прибегая к известной терминологии, напомним, что человек — не только экономический человек, но и человек социальный. Здесь, в дополнение к повышению оплаты труда, необходима большая, трудоемкая, требующая значительного времени работа по — назовем это так в порядке рабочего определения — выравниванию престижа различных профессий, устранению диспропорций в общественной оценке занятий, требующих различного уровня образования (мы не обсуждаем здесь завышенный престиж высшего образования, поскольку это не является темой данной нашей работы). Отчасти решение этой задачи может быть возложено на СМИ, но дело не только, скажем, в отсутствии или дефиците положительных примеров рабочих карьер на телевидении и т. п.

В недавние годы много слов говорилось о том, что рабочий — соль земли, и немало тратилось газетной площади и эфирного времени для призывов типа «Молодежь, на производство!». Эффективность этого известна, следствия видны и сегодня в массовой устремленности молодежи в вузы.

Вместе с тем, нельзя недооценивать просветительскую работу, носящую профориентационный, да и пропагандистский характер. Образцы успешных рабочих биографий, рассказы о профессиях, о различных видах производств — необходимы. К примеру, что знает молодежь о труде шахтера? То, что на шахтах происходят аварии, не более. Стереотипы, мифы, утвердившееся в обществе относительно рабочих профессий в целом и конкретных в частности, вовсе не располагают к выбору этого жизненного пути.

Задача эта, повторим, непростая и может быть решена не скоро, но имеет все основания быть отнесенной к разряду весьма важных для нашего общества. Реальное повышение привлекательности рабочих профессий для молодежи возможно, как представляется, путем последовательного создания условий — на институциональном и социетальном уровнях — для реального же совершенствования профессиональных и образовательных карьер молодежи. Общественное мнение действительно реагирует на факты, а не на призывы, а к молодежи, наиболее чутко улавливающей сигналы рынка труда и не только его, это относится особенно. Успешность — во всех отношениях, включая профессиональные и образовательные аспекты — карьер молодых рабочих неминуемо повлечет за собой повышение привлекательности такого выбора жизненного пути.

Что касается низких заработков молодых рабочих, то эта проблема может быть отнесена и к институциональному, и к социетальному уровням. Сначала – о первом. Успешные предприятия, как показывают исследования¹, в состоянии не только наладить дополнительное обучение и повышение квалификации своих работников, но и платить им достойную заработную плату. Такие предприятия и не жалуются на недостаток рабочих кадров или их плохую подготовку в системе образования. Неуспешные же имеют значительные проблемы с рабочими кадрами: неудовлетворенные оплатой труда уходят с этих предприятий или вовсе не приходят на них. С другой стороны, успешность или неуспешность предприятий определяется не только менеджментом или подобными обстоятельствами. Большое значение имеет общее состояние экономики, притом не только в масштабе страны, но и в мировом, что ясно видно ныне, в период кризиса.

Роль заработной платы в жизнеобеспечении человека в новых экономических условиях неизмеримо возросла по сравнению с условиями советского периода, ею обеспечивается основная часть жизненных потребностей. Поэтому нельзя однозначно трактовать сконцентрированность интересов молодых рабочих на размерах зарплаты в качестве основного мотива занятости, лишь как завышенные амбиции, разбуженные потребительским бумом. Вознаграждение за труд – это мера оценки обществом значимости, ценности, престижности рабочего труда.

Предложенные меры имеют значение для оптимизации всех трех видов выделенных в ходе исследования профессиональных и образовательных траекторий молодых рабочих. Вместе с тем, очевидно, какие из этих мер наиболее эффективны для работы с представителями той или иной траектории. Дабы избежать повторений, укажем лишь, что, например, для молодежи «горизонтальной» траектории нужны, в частности, стимулы и условия для повышения квалификации, для молодежи «прогрессирующей» траектории – обеспечение возможностей роста на предприятии, а для молодежи «вертикальной» траектории – создание таких условий, которые позволили бы рабочим профессиям конкурировать с другими вариантами карьер. Такая направленная работа с различными категориями занятых на предприятии может быть целесообразна для предприятий, наиболее заинтересованных в том или ином контингенте рабочих или более озабоченной состоянием определенного их контингента.

Разумеется, предложенные меры должны сочетаться с другими, имеющими не меньшее значение, чем те, рассмотрение которых обусловлено целями нашего исследования и входят в его поле. Речь идет о решении проблем, диапазон которых весьма широк – от решения жилищного вопроса до расширения возможностей проведения досуга, от помощи молодым семьям до установления контактов между поколениями.

В своем исследовании мы старались выявить, от каких факторов зависит формирование образовательных и профессиональных траекторий рабочей молодежи. Учет этих факторов в определении социальной политики (в широком смысле), мы рассчитываем, позволит создать реальные условия для реальной оптимизации не только образовательных и профессиональных, но и в целом жизненных траекторий молодых людей, избравших рабочие профессии. В этом мы видим социальную значимость реализованного проекта.

¹ См., напр.: Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: 2007.

РАЗДЕЛ II

МОЛОДЫЕ РАБОЧИЕ: КАЧЕСТВЕННОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

ЧАСТЬ 1.

РАБОЧИЕ ТРАЕКТОРИИ

ГЛАВА 7.

ПЕРВОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ

Первый этап самоопределения: 9 или 11 классов

Результаты количественного исследования продемонстрировали, что в выстраивании последующей траектории молодого рабочего большое значение имеет размер накопленного капитала школьного образования, иначе говоря, ограничился ли он в свое время основной 9-летней школой, или доучился до 11 класса, получив полное среднее образование в дневной школе. Интервьюирование позволяет дополнить эти результаты информацией о том, в каких обстоятельствах происходит этот столь значимый и многое в дальнейшем предопределяющий выбор. Большую дифференцирующую роль в выстраивании траектории молодого рабочего играет размер накопленного капитала школьного образования, т. е. факт обретения 9-ти или 11-ти летнего школьного обучения.

Большая часть проинтервьюированных респондентов окончила полную среднюю школу. При этом из интервью следует, что те, кто оканчивал полные средние школы, ориентировались в основном на получение высшего образования: Левон (№ 3): *«Хотел поступать в институт связи»*; Александр Б. (№ 4): *«Хотел поступать на юридический»*; Вячеслав А. (№ 16): *«Хотел пойти учиться на психолога»*; Сергей Г. (№ 27): *«Хотел пойти учиться куда-нибудь»* и т. п.

Примечательно, однако, что практически никто из тех, кто окончил 11 классов дневной средней школы, не отметил особо, что это был осознанный выбор, что учились они с интересом, что дневная средняя школа дала им востребованный комплекс знаний и развила какие-то необходимые умения. Из слов и умолчаний респондентов скорее следует, что учились в дневной средней школе они, скорее, по инерции и/или без особого интереса и прилежания. Типичной характеристикой периода учебы в полной средней школе является высказывание Дамира (№ 46): *«Да я и не учился толком, шаляй-валяй. До 9 класса учился нормально, а потом...»*.

Напротив, те, кто прерывает школьную учебу после 9 класса, как правило, дают более аргументированные объяснения такого выбора. Возможно, факт раннего самоопределения, на самом первом возможном этапе, предполагавший

принятие решения, запечатлевается в памяти как самостоятельный поступок, как предпринятое действие и потому нуждающееся в мотивировке, в отличие от факта перехода из 9-го в 10-й класс, означавшего следование инерции школьного обучения и потому не оставившего в сознании следа личной инициативы и самостоятельно совершенного шага.

Никто из окончивших 9 классов школьного образования не говорит (или не признается в том), что причиной ухода из школы была их низкая успеваемость. Собственно большинство и отмечает, что учились «нормально», «средне», либо «хорошо», «на 4-5» и две тройки». Только один респондент (Алексей А. № 18), у которого были заведомо специфические условия социализации в семье, отвечая на вопрос: «Как Вы стали рабочим?» рассказывает: *«Это не только дело случая, а как бы это сказать, у меня родители рабочие, но они еще и глухо-немые. То есть тут уже сложность. Естественно школа давалась трудно. Школу, девятилетку на тройки закончил. Хотел пойти дальше учиться до одиннадцатого, поскольку еще не определился, какое образование получать. Но мне сказали: иди-ка ты лучше либо в другую школу, либо...»*.

Чаще респонденты ссылаются на то, что не было желания учиться, причем это отмечают как сельские (Вячеслав Б. № 30: *«Я как бы и не старался. Учеба, как таковая, не интересовала. Сам ушел после девятого. Я не стремился к учению»*), так и городские школьники (Михаил А. № 11: *«Я считаю, что в 10 и 11 классе нечего делать»*; Максим Б. № 55: *«Потом уже повзрослел, и лень учиться стало»*). Вместе с тем, выходцы из села вынуждены признавать, что уход из школы после 9 классов предопределили объективно неблагоприятные условия сельской инфраструктуры. Алексей Б. (№ 28): *«Учился я хорошо и школу закончил без троек. В нашей школе была девятилетка, а в 10-й класс надо было ездить в районный центр, и это было очень неудобно»*.

Способствуют раннему самоопределению особенности социализации. Как известно, в подростковом и юношеском возрасте исключительную роль в социальном окружении молодого человека начинают играть сверстники, оттесняя на второй план влияние семьи и школы. Именно они определяют ценностные установки и модели поведения, в том числе в отношении профессиональных ориентаций и реальных шагов в сфере выбора профессии. Сергей Д. (№ 31): *«В школе компания что ли такая подобралась, двор такой – не тянуло меня в то время учиться совершенно. Не то, чтобы трудный ребенок, но ближе к этому, упертый что ли, не надо мне было ничего. Гуляли»*. Раис (№ 48) на вопрос, почему он не доучился до 11 класса, отвечает: *«Просто друзья ушли и я тоже»*. Сергей Б. из Ярославля (№ 20): *«Конфликтов со школой не было. Просто у нас в 11 класс пошли одни девочки, а все мы собирались не учиться дальше»*. Влияние семьи может проявляться, но своеобразно – через пример сверстника-брата, как у Сергея В. (№ 26), который окончил в Ярославле 9 классов и так комментирует свое дальнейшее поведение: *«Учился я неплохо, тройки, четверки, пятерки, неплохо учился. Думал в институт поступать. Да старший брат пошел в училище, и я за ним пошел. Потом после 3 курса хотел пойти в вуз, но как-то не сложилось»*.

Молодежь, которая в дальнейшем связывает свою судьбу с рабочей профессией, как показали результаты количественного исследования, главным образом происходит из социальных слоев населения, отличающихся пониженным уровнем материального благосостояния. Поэтому ведущим фактором,

обуславливающим уход из школы и раннее самоопределение будущих молодых рабочих, оказывается фактор материальный. Выше цитировавшийся Алексей Б. (№ 28) продолжает объяснять свой переход после окончания основной школы на селе к учебе в техникуме: *«Были в том числе и материальные причины – пораньше начать работать. Оставаясь в деревне, я понимал, что плюс 2 года у меня никакого собственного заработка не будет. Я пошел в этот автомеханический техникум»*. Катя (№ 9), также выходец из села: *«До 11-ти классов не хотела учиться. Не хотела терять время. Хотела побыстрее зарабатывать, потому что семья большая, были трудности. У меня два брата и три сестры. Я самая младшая. Чтобы не терять время, я поступила в лицей швейников в Ростове»*. Материальная нужда заставляет обрывать школьную траекторию даже хорошо успевающих учеников. Иван Б. (№ 57): *«Закончил 9 классов в Смоленске. Учился хорошо. Не пошел в среднюю школу, так как надо было быстрее начать работать. У меня мать одиночка и есть еще маленький брат. Надо было помогать семье. Пошел учиться в техникум связи и телекоммуникаций»*.

Часто будущие молодые рабочие мотивируют свой переход к самостоятельной жизни после окончания основной школы весьма сдержанно или уклончиво, как, например, Сергей Г., коренной ярославец (№ 27): *«Закончил 9 классов. Учился на “4” и “5”, были и “3”. Не пошел учиться дальше, потому что надо было идти работать»*. Примерно также комментирует Андрей В. (№ 35), житель Казани: *«После 10-го класса я пошел работать Там были обстоятельства и мне пришлось идти работать»*. За этими «обстоятельствами» с большой вероятностью стоят все те же материальные трудности в семье, которые выталкивают выходца из низко статусных слоев как можно раньше в сферу труда. А среди уходящих из школ после окончания девятилетки, как известно из результатов количественных исследований, большинство принадлежит к этим низко статусным слоям. Представители цитируемых в данном разделе интервью, за исключением одного респондента, являются детьми отцов рабочих (по крайней мере, отцы были таковыми на момент окончания их детьми школы).

Те возможности, которые предоставляются на первом этапе самоопределения – после окончания основной школы – и которые связаны с перспективами получения профессиональной подготовки в системах НПО и СПО, порождают у выходцев из непривилегированных социальных слоев выстраивание специфической стратегии, базирующейся на раннем профессиональном становлении. Глеб, живущий с матерью, а также старшими братом и сестрой (№ 13), окончил 9 классов в Ростове и на вопрос, почему не стал учиться до 11 класса, отвечает: *«Для того чтобы получить среднее специальное образование в техникуме. Хотел быстрее получить профессию и потом в институт. Так бы в школе пролетело два года, а тут будешь осваивать уже навыки профессии. Если хорошая профессия, то хорошо потом и поработать»*. Илья А. (№ 8) из Ростова: *«Закончил 9 классов. В целях экономии времени ушел из школы. Я планировал быстрее окончить учебу в техникуме и поступить в институт»*. Александр Г. (№ 12): *«Отучился 9 лет в Ростове. Учиться, конечно, не хотел. Считал, что смысла нет. Надоело учиться, хотелось чего-то нового, что-то изменить. Я считаю, что мне хватило 9 классов, а дальше я пошел среднее специальное образование получать. Плюс у меня еще была армия, и я хотел еще до армии получить образование»*.

Если воспоминания о школьной учебе нередко окрашены негативно, то совсем по-иному молодые люди оценивают образовательный процесс в ПУ и колледжах, где они получают общее образование и профессиональную подготовку. Глеб (№ 13), закончивший 9 классов: *«Я считаю, что школа никакого образования не дает. Там просто убиваешь время. Не интересно было. Все понимал, все знал, но интереса не было. В техникуме было лучше намного: там и преподаватели хорошие, и интересно было слушать. Были один-два преподавателя, которые рассказывали так, что засыпаешь. А остальные по профессиям очень интересно, очень хорошо. Общеобразовательные дисциплины по сравнению со школой, намного лучше и интересней. Хотелось и самому во всем этом участвовать»*. Фердус (№ 38), несмотря на то, что проходил серьезное обучение на производстве в учебном центре, высоко оценивает полученное предварительное профессиональное образование: *«Вот те знания, которые я получил в лицее, они меня до сих пор кормят»*. Сергей В. (№ 26), 30-ти лет, так рассказывает о своем образовании: *«Коллектив хороший был в лицее, три года обучился и две специальности неплохие, два диплома получил: техник-механика и наладчика [говорит горделиво]. У меня в принципе неплохая школа жизненная. Через лицей-училище прошел — мне много дало»*. Как видим, учеба в системе НПО и СПО оценивается молодыми рабочими как более приспособленная к их познавательным способностям. В лицеях и колледжах, в отличие от школы, учебный процесс строится применительно к их интересам и особенностям восприятия.

Ручной труд в школе и дома

Примечательно, что те юноши и девушки, которые впоследствии становятся молодыми рабочими, проявляли в подростковом возрасте определенную предрасположенность к ручному труду, большую склонность к работе руками, нежели к абстрактно-интеллектуальной деятельности.

Безусловно, здесь, прежде всего, сказалось воздействие в целом особенностей социализации данной категории молодежи — в большинстве своем выходцев из рабочей среды. В этом отношении показательны результаты исследования А. Ларо — приводимый в книге «Неравное детство»¹ анализ различий в воспитательных практиках, которых придерживаются родители из рабочего и из среднего классов. Автор сравнивал ключевые элементы, из которых складывается повседневность: организация досуговой деятельности ребенка, его свободное время; вербальные практики, свойственные семье; тип взаимодействия родителей с социальными институтами и прежде всего с институтами системы образования. Были выявлены классово-дифференцированные модели воспитания детей школьного возраста, которые сводятся к двум основным типам. Свойственное среднему классу и обозначенное как «организованное (совместное) воспитание» характеризует досуг детей, структурированный взрослыми, который проходит в институционализированных, руководимых взрослыми занятиях. Внешкольное время проходит в разнообразных формально организованных развивающих видах деятельности; вербальные практики

¹ Lareau A. Unequal Childhoods: Class, Race and Family Life. London: University of California Press. 2003.

выстраиваются как постоянное обсуждение, переговоры с детьми; взаимодействие с социальными институтами системы образования подчинено цели обеспечения преимуществ и возможностей своим детям для развития. Совсем иной тип воспитания, который А. Ларо называет «осуществление (достижение) естественного роста», свойственен рабочим семьям. Здесь основные усилия родителей сосредоточены на обеспечении своим детям базовых потребностей в питании, одежде, жилище. Реализация этих потребностей, происходящая часто в контексте материальных ограничений, взаимодействие между родителями и детьми сосредоточено вокруг бытовых вопросов. Родители особенно не вмешиваются в досуговую деятельность детей, которые самостоятельно выбирают способы проведения свободного времени, растут и развиваются достаточно автономно. Вербальная практика не отличается разнообразием, язык служит средством фиксации событий повседневной жизни, а не инструментом развития умений аргументации, не складывается поля равноправной коммуникации. Родители дистанцированы от социальных институтов образования.

В таких условиях подростки из рабочих семей проявляют больше склонностей не к интеллектуальным, а к практическим занятиям. Направленность личности на преимущественное занятие какой-нибудь деятельностью, иначе говоря, склонность к данной деятельности и способности к ней очень часто развиваются вместе. Те, кто в будущем становятся рабочими, обнаруживают в подростковом и юношеском возрасте явные склонности и развивающиеся способности к труду руками. Вячеслав А. (№ 16), который рос и заканчивал школу в селе, рассказывает: *«Я много могу делать руками. Я жил 17 лет в деревне. Научился строить, красить. Стул, табуретку сделать очень просто могу»*. Катя (№ 9), закончившая лицей швейников и работающая портным-закройщиком, отмечает: *«Я в детстве шила очень много платьев для кукол»*. Вторит ей Светлана (№ 10), швея: *«Шила я с детства, самоучка, для себя. Мне это нравилось и до сих пор нравится. Я и для себя одежду шью»*.

Тот факт, что чаще всего склонность к определенным видам деятельности связана с соответствующими ей способностями, достаточно очевиден. Чем сильнее привлекает подростка, молодого человека какая-нибудь деятельность, тем больше он занимается ею, а это, несомненно, содействует развитию у него соответствующих способностей. В свою очередь склонность к той или иной деятельности поддерживается успешностью ее выполнения; большее удовлетворение дает та деятельность, к которой подросток более способен. При отсутствии же основного ядра способностей большая привязанность и любовь к делу обычно не может возникнуть. Тесная взаимосвязь между развитием склонностей и способностей к работе руками складывается особенно успешно благодаря тому, что, как правило, к работе руками юноши и девушки еще с детства приучаются в самых благоприятных и органичных условиях — в своей семье. Поэтому при ответе на вопрос: «Где или кто учил Вас работать руками?» молодые рабочие в первую очередь называют своих родителей. Так отвечает Денис, заканчивавший школу в малом городе (№ 54): *«Отец обучал. Когда я учился в школе, он был начальником пожарной охраны»*. Особую роль отцов или дедов в передаче умений работать руками подчеркивают юноши. Александр Б. (№ 4), который рос в станице Ростовской области, отмечает: *«Да, занимался ручным трудом. С отцом мы занимались строительством. У нас было подсобное хозяйство»*. Иван А. (№ 22) из Ярославля: *«Дед у меня механиком*

был. Руки золотые. Все, что я умею — это все он научил. Что по дому, что здесь [на моторном заводе, где работал и его дед]». Александр Г. из Ростова (№ 12): «Подрабатывал лет с 15, в техникуме, уезжали на летние заработки, на стройки. Я увлекался техникой, был автомобиль у папы, я крутил его». Помогает развивать навыки ручного труда и школа. На вопрос: «В школьные годы Вы что-то делали руками?» респонденты отвечают: «Да, работал на станке, в 8 классе проходили практику» (Рустам, № 51): «Да, были труды. И дома, конечно, помогал, в деревне» (Максим В., № 56). «Я еще подрабатывал на стройке. Лет с 15, в техникуме, уезжали на летние заработки. Я увлекался техникой, был автомобиль у папы, я крутил его» (Александр Г., № 12).

Естественная человеческая склонность к ручному труду, если она не подавляется, способствует всестороннему развитию способностей детей. Вместе с тем, по мере взросления, в основной и средней школе, особенно в городских условиях и в семьях, ориентирующих детей на академические школьные успехи и на занятия в будущем в интеллектуальных сферах занятости, у большей части подростков существенно сужается сфера деятельности, где бы тренировались и разрабатывались трудовые, мануальные навыки и умения. Овладением практическими навыками специально занимается очень небольшая часть юношей и девушек, избравших для себя узкие сферы деятельности, такие как игра на музыкальных инструментах, рисование, занятие прикладными промыслами и т. п. В отличие от указанных категорий молодежи, трудовое воспитание подростков и молодежи рабочего происхождения, выходцев из малообеспеченных семей, либо сельских жителей существенно шире и разнообразнее.

Первичная социализация, которая проходит на селе или в тесном контакте с селом, в силу самих условий повседневного существования, а также особенностей трудовой подготовки в сельской школе, способствует физическому развитию будущих рабочих. Максим Б. (№ 55), окончивший сельскую школу: «Да, у нас был труд, вытачивали. Была столовая, и питались своими продуктами, огород был при школе. Дома помогал родителям. В школе у нас был такой предмет — трактор. Мы готовились в трактористы». Максим В. (№ 56) из Смоленска: «Да, были уроки труда в школе. И дома, конечно, помогал, в деревне дом был». Константин А. (№ 14): «Я жил в маленьком городе, считайте в деревне, была машина, и мы с отчимом ее ремонтировали, ремонтные работы по дому, строительные — тоже все делали сами, своими руками». Фердус (№ 38), выходец из села: «Что деревенский парень умеет в школе делать? Работать и работать. Математика, физика нравились, компьютеры любил когда-то. Мне ломать и собирать нравится. Я же сказал, что я — деревенский парень и меня руки кормят, потому и выбрал рабочую профессию».

Симптоматично, что молодые рабочие на вопрос «Какие предметы в школе Вам больше нравились и давались легче всего?» часто называют далеко не основные предметы, а именно те, что имеют отношение к корпоральному развитию. Александр Д. (№ 36) из Казани отвечает на этот вопрос так: «Физкультура и труд — легче всего в школе давались. Нравилось возиться с какими-то деталями. Труд [учебный предмет] нравился. На трудах что-то делали. Увидел в первый раз, что такое напильники, всякие такие вещи. Что-то потом здесь на работе увидел, с чем-то уже был знаком. Уже школа подготовила к тому, что делаю здесь». Левон (№ 3), Ростов: «Математика, физкультура и труд были любимыми предметами. То есть, руками любил работать. Дома еще с дедушкой

делали табуретки, либо с отцом двигатель к моторной лодке». Еще несколько человек упоминают физкультуру и труд среди любимых предметов: Сергей В. (№ 26), Дмитрий (№ 34), Максим А. (№ 37), Дамир (№ 46). Кроме того, чаще будущие рабочие в качестве предметов, которые легко давались, упоминают технические дисциплины (Сергей А., № 5; Сергей В., № 26; Алексей Б., № 28). Типичен ответ Сергея В. из Ярославля (№ 26): «Ближе были технические предметы, такие более практические. Просто мне в принципе интересно было техникой заниматься. Руками работать, мотоциклы там».

Ручной труд — необходимый этап в жизни подрастающего человека, имеющий прямое отношение к его умственному развитию. Вряд ли можно назвать такой вид ручного труда, который не затрагивал бы умственные способности развивающегося человека. Очень важно, что в занятиях ручным трудом развивается общая склонность и способность к целенаправленным усилиям, общая работоспособность подростка. Здесь хотелось бы напомнить, что высшим проявлением сочетания виртуозно развитой мануальной техники и умственных способностей может служить труд хирурга, где умение работать руками определяет качество оперативного вмешательства. Существует множество рабочих специальностей, где под стать труду хирурга, виртуозная техника ловких рук составляет основу дела. Между тем, современной городской школой никак не поощряется поддержка и развитие такого рода способностей.

Превратности первого выбора профессии

Случайный и вынужденный выбор

Как и вся молодежь в целом, юноши и девушки, которые становятся впоследствии рабочими, на этапе первого жизненного самоопределения испытывают значительные трудности при выборе профессии, которые как таковые ими не осознаются, но которые проявляются в обстоятельствах и следствиях их первых профессиональных решений. Выбор профессии, как правило, происходит на фоне крайне низкой информированности в отношении существующих профессий и низкой степени осознанности своих способностей и возможностей. Особенности социализации в этих семьях, о чем речь шла выше, структура наличного культурного и социального капитала оборачиваются весьма слабой информированностью как самих детей, так и их родителей в отношении мира профессий, системы профессионального образования и институций, назначение которых — способствовать рациональному выбору профессии. Нигде в дискурсе респондентов (за исключением одного) не нашлось места рассуждениям о выборе из веера возможных занятий, никто не соотносил свой выбор с условием востребованности профессии на рынке труда. Никто из опрошенных не отметил, что в ситуации выбора он каким-либо образом принимал во внимание свои способности и личностные задатки, помимо привычки и умений трудиться руками.

Преимущественная часть респондентов впервые выбирали профессию после окончания школы при определении учебного заведения первоначального профессионального образования. И лишь совсем небольшая часть — в тот

момент, когда после школы сразу приступала к работе. Мотивы профессионального выбора, который делает молодежь на этапе первого самоопределения (после 9-го либо 11-го классов школы) достаточно разнообразны, но при этом их, как правило, отличает одно общее свойство — они, по сути, совершенно не связаны с выбором конкретной профессии, совершаются скорее стихийно и в значительной степени под влиянием внешних факторов.

Было показано, что на выбор профессии большей части подростков и молодежи влияют сверстники, знакомые и родители. Рустам (№ 51) из Казани на вопрос: «Почему Вы выбрали именно авиационный техникум?» отвечает: *«Пошел с толпой. Четверо одноклассников пошли в КАТ [Казанский авиационный техникум]. Я только один закончил, остальных отчислили. Родители, конечно, поддержали — отец тоже закончил этот техникум»*. Вторит ему Вячеслав В. (№ 52): *«После 9 класса пошел в КАТ. Почему именно его выбрал? Отец закончил КАТ. Родители тоже со средним специальным образованием»*. Анатолий Б. (№ 53): *«После 9 класса пришел в авиационный лицей здесь при заводе. Почему выбрал эту профессию? Братя посоветовали, тоже здесь учились. Я пошел, учеба понравилась, 3 года на электромонтера отучился, практику здесь проходил. После окончания лицея пришел сюда работать»*. Сергей В. (№ 26): *«Как ПУ выбирал? Ну в принципе все было далековато от дома. Вот брат пошел и я за ним. Только он на наладчика, а я уже как бы повыше — на техника-механика»*.

Приведенные выше случаи показывают, что советы могут оказаться весьма плодотворными в профессиональном самоопределении, которое завершается успешным овладением специальностью и становится профессиональным поприщем. Но чаще такие советы оказываются дезориентирами и приводят к обучению профессии, которая в дальнейшем не используется. Сергей А. (№ 5): *«Закончил школу, хотел в армию пойти служить сразу же. Мне 17 лет было. Просто я тогда занимался спортом. Мои сверстники все курили, пили, и мне не было с ними интересно. Получалось так, что я много времени проводил на тренировках, а там были ребята, которые уже в армии отслужили, в Чечне были, кто-то на крабовый берет сдавал. В общем, были старше меня. Поэтому, хотелось, как бы, по их пути пойти, отслужить в армии. Родители были против. Я прислушивался к родителям, у самого мозгов было мало. У мамы был толковый знакомый. Я, как и он, в математике понимаю. Вот я с этим парнем за компанию пошел на подготовительные курсы в Ростовский государственный университет на факультет — компьютерная безопасность. Вроде бы хорошая специальность. Закончил. Я мог сделать там какой-то алгоритм, что-то математически, но язык программирования мне трудно давался. Реализовать программу, написать что-то для этого — мне сложно. Поэтому по специальности я никогда не работал»*. Алексей А. (№ 18): *«Пошел в ветеринарный техникум, не закончил его. Он чисто случайно был выбран. Брат посоветовал, там, говорит, знакомая, давай туда. Ну и пошел туда. После девятого класса. После второго курса бросил как бы. Потом полгода дома, ничего не делал, мама умерла, мне 17 лет было. Потом сестра определила меня на моторный»*.

У большей части респондентов, как это следует из интервью, первоначальный выбор профессиональной подготовки заканчивается фиаско, за которым следует получение рабочего места совсем по другой специальности или, что реже, обучение по другой профессии. Дезориентирами здесь служат как случайные советы знакомых, так и различные побочные, второстепенные

обстоятельства, которые порой направляют первоначальный выбор профессии будущими рабочими. Такими привходящими внешними условиями часто оказывается просто доступность, простота поступления в учебное заведения, как это было у Николая (№ 45), окончившего сельскую школу: *«Поступил в Ижевске в лицей по ускоренной программе. Там учеба идет 2 года 10 месяцев, я закончил его за 10 месяцев. Как выбрал лицей? Список посмотрел, что более-менее и вот мне понравился банковский факультет. Вступительных экзаменов не было. После лицея пошел служить в армию, а после вернулся и военкомат предложил устроиться на эту работу. К авиации интерес какой-то есть»*. Первый выбор, совершающийся по принципу «куда проще», как правило, снижает конкурентоспособность на рынке труда и ведет к не использованию первоначальной профессиональной подготовки. Таков выбор Максима В. (№ 56) из Смоленска: *«У нас в школе был профильный класс – экономический, и после школы можно было поступать без экзаменов в колледж экономики и права. Я перешел из школы туда. Учился два года на дневном отделении и получил специальность – программист-бухгалтер. Профессия оказалась не очень востребованная. После колледжа [специалисты] не требовались. Я сколько не искал, везде требовались с опытом работы. Я сам устроился работать экспедитором. Работал в частной компании 2 года»*. На волю случая полагался в своем выборе и Михаил Б. (№ 21), у которого в результате мотивация выбора размыта: *«Я подавал документы сразу в три техникума. В легкую промышленность, и мне там сказали, что “мы тебя возьмем, можешь даже не переживать”, но техникум такой, считается не очень престижный. Еще сначала подал в автомеханический, а потом в железнодорожный. В железнодорожном было очень много людей и у меня не хватило терпения досидеть до конца приема. Я ушел. Перед этим я подал документы в автомеханический, и пошел туда»*. Так же практически случайно, не тратя много времени и усилий на выбор, по существу игнорируя всю серьезность такого события, поступает Сергей Г. (№ 27). На вопрос: «Вы выбирали как-то специальность?» он отвечает: *«Нет, просто поговорил дома с родителями, и выбрали это ПУ. Я пошел на электрооборудование, мне посоветовали. Поступаю легко, экзаменов там нет»*. Глеб (№ 13) на вопрос: «Почему Вы выбрали этот техникум, эту специализацию?» отвечает: *«Мы рассматривали много вариантов: хотели и в строительный, и в автодорожный поступить. Туда пробовал поступить, не получилось – очень трудные экзамены. Уже настал август месяц и единственный техникум, куда принимали документы, это железнодорожный. И чтобы год не гулять, решил поступать туда»*.

Образовательная траектория Ильи А. из Ростова (№ 8) являет собой в концентрированном виде пример воздействия на последовательные решения случайных, побочных, внешних факторов: *«Я поступил, как и многие, по знакомству в железнодорожный техникум. Вроде, престижный, потому, что все основано на Северо-Кавказской железной дороге. Я там проучился первый курс. Потом я перевелся в гидрометеорологический техникум. Я тогда был охвачен молодежной антипатией: уроки так себе, главное – гулять и гулять, А там, на факультете бухучета, где я учился, была преподавательница моя родственница и она звонила каждый день домой и говорила, что я прогуливаю уроки. Я чувствовал дискомфорт какой-то, меня притесняли, и это стало причиной уйти куда-то из-под контроля. Выбрал именно метеорологический техникум, потому, что мне было интересно, романтично, помнил какие-то старые фильмы, и хотелось тоже поехать по экс-*

педиям. Я уже учился в техникуме и на 4-ом курсе пошел работать охранником в городскую типографию. После техникума по специальности никак нельзя было пойти работать. На тот момент это мне было бы в убыток. У меня уже тогда семья появилась, ребенок и идти работать на метеорологическую станцию, а это четыре тысячи, и на эти деньги я семью не прокормлю. А в типографии я потом с охраны перевелся работать на производство».

Внешние условия и обстоятельства проявляются как жесткие детерминанты, предопределяющие выбор. К ним, прежде всего, относятся материальные условия существования. Так, для выходцев из села при переезде в город ведущим обстоятельством выбора профессионального занятия является выполнение условий, обеспечивающих вновь прибывшего жильем. Дамир (№ 46), выходец из села: *«Я после школы захотел в армию. Поступил сюда в авиационный лицей, думал, один год отучусь и пойду в армию. Когда поступил в лицей, мне сказали: “Какую профессию выбираешь?”. Я интересовался, в первую очередь, насчет зарплаты и какие будут там условия: жилищные и т. д. Жильем, говорят, обеспечим (это общежитие), а зарплата — слесарь-сборщик более-менее получает. Я и поступил сюда».* Так же из-за обеспеченности общежитием поступает в училище окончивший поселковую школу Алексей В. (№ 39), который собственно вопрос выбора специальности перед собой не ставит: *«Учился средне. Девять классов закончил. Пошел в профессиональное училище. Осваивал специальность электрослесаря. — Почему Вы выбрали именно рабочую специальность? — Потому, что там больше никаких не было».*

Недостатки информированности

В основе многих ошибок первоначального выбора профессии той молодежи, которая впоследствии занимает места рабочих, лежит слабая информированность не только о мире профессий и системе образования, но и о социуме вообще. Важную роль играет также специфическая сеть социальных контактов, как самих молодых людей, так и их родителей, которые во многом определяют и, главным образом, упускают возможности выстраивания образовательных стратегий своих детей как способа целенаправленного выбора профессии. Информационная узость родителей относительно интеллектуальных видов деятельности, мира умственного труда, проявляющаяся в выборе профессии их детей — это не индивидуальная характеристика тех или иных конкретных людей. Это общее типологическое свойство людей, наделенных небольшим объемом культурного капитала, каковым характеризуются семьи рабочей молодежи. Как показывает П. Бурдьё, решения таких родителей относительно образовательных стратегий детей (за которыми стоят решения о выборе профессий) принимается под влиянием запоздалых сигналов рынка труда, под влиянием личного опыта, который оказывается девальвированным к моменту, когда их дети доходят до получения диплома¹. Продолжая рассуждение П. Бурдьё, можно полагать, что для того, чтобы адекватно, без опоздания отвечать на спрос изменчивого рынка труда, родителям необходимо иметь развитое социальное чутье, обладать большим объемом культурного капитала, быть приближенным

¹ P. Bourdieu. La distinction. Critique social du jugement. Paris. Les editions de minuit. 1979. P. 157-159.

к источникам соответствующей информации, владеть навыками усвоения этой информации, а также ее переработки, уметь делать правильные выводы и выстраивать правильную стратегию образовательного пути ребенка. Это становится доступно только и в основном для семей, наделенных большим объемом культурного капитала, и почти недоступно — для рабочих и сельских семей.

Можно сказать, что если врожденные склонности и привитые в ходе первичной социализации ориентации лежат в пространстве профессий, доступном для низко ресурсных семей, то они реализуются. Но если эти наклонности и способности слишком далеки от габитуса семей, то чаще всего они остаются не выявленными, не находя должной поддержки. В рабочей среде попытки вторгнуться в мир высококвалифицированных, интеллектуальных, художественных или гуманитарных профессий, склонности к которым испытывали будущие рабочие на этапе первого самоопределения, наталкиваются на препятствия и остаются нереализованной мечтой. Константин А. (№ 14): *«К моменту окончания школы я точно знал, что в РИЖТе учиться не буду [учился в школьном лицее, где была подготовка к поступлению в Ростовский институт железнодорожного транспорта]. Я туда ездил, смотрел, участвовал в олимпиадах и понял, что это не для меня, мне неинтересно. Искал что-то для души и нашел. Это был пединститут, иняз. В школе я английский язык знал довольно неплохо, в городских олимпиадах участвовал. Я знал язык. Мне это очень легко давалось. К окончанию школы я думал об инязе и о Донском государственном техническом университете. Но это все было на платной основе, бюджетного не было. И все накрылось. Получилось поступить в ДГТУ на факультет сварки — было бюджетное место. Учился я там до 2 курса. Потом отчислился. Пошел работать на “Росвертол”».*

Характерен пример Ильи А. (№ 8), когда родители не сумели своевременно выявить и поддержать способности ребенка: *«Я с детства любил рисовать и рисовал на среднем уровне. Я даже хотел поступать у нас здесь в колледж художественный изобразительных искусств, а после него можно поступать на факультет архитектуры в строительном университете. Но не попытался поступить, так как конкурс большой, и берут только тех, кто окончил художественную школу. На уровне 9-го класса были планы даже открыть свою студию. Не получилось потому, что не хватало разума, опыта, информации. Родители не могли помочь, они ведь не умеют рисовать. На том уровне не хватило информации. Нужно было эти способности еще с садика развивать, учиться в художественной школе».*

Слабая информированность может проявиться и по-другому — в навязывании своего поприща ребенку из лучших побуждений, из желания максимально помочь ему адаптироваться в профессиональной жизни. Так, отец Дениса А. (№ 15) ориентировался только на свой профессиональный опыт и свои профессиональные связи; стремясь обезопасить будущность своего сына и обеспечить ему наиболее благоприятные условия будущей профессиональной карьеры он направлял его выбор в русло своего места работы. Со слов Дениса А. (№ 15) это происходило следующим образом: *«Я закончил 11 классов на “4” и “5”. Планировал работать на заводе “Россельмаш”, поэтому закончил Ростовскую государственную академию сельскохозяйственного машиностроения. Мой отец был начальником цеха реализации на “Россельмаше”. Папа повлиял на выбор пути. Он скорее заинтересовал, потому, что на момент окончания школы о других структурах я ничего, практически, не знал. После окончания инсти-*

туда я понял, что на “Ростсельмаше” я работать не буду. Во-первых, меня не устраивала текущая обстановка на заводе. Нестабильность и все шло к тому, что завод рано или поздно остановится. Во-вторых, не устраивала заработная плата. Сначала я рассматривал должность инженера по обработке металлов давлением, а в дальнейшем должность мастера. Но и там, и там очень низкая зарплата – от 8 до 10 тысяч рублей. Я устроился в частную фирму, которая занималась ремонтом сельхозмашин. После устроился сюда, в “Ростов-Миль” на должность электромонтажника 4 разряда». Казалось бы, социальный капитал отца предполагал успешную будущность сына, но резкое изменение экономической конъюнктуры девальвировало ресурсы отца, которыми направлялся выбор сына.

Склонности, интересы, призвание

Не следует думать, что внешние условия так непреложно детерминируют выбор будущей рабочей молодежи, что у нее даже не остается места для проявления своих профессиональных склонностей, интересов к той или иной сфере деятельности. Как и всем юношам и девушкам, этой категории молодежи, конечно, тоже свойственно обнаруживать профессиональные устремления, наклонности, способности. Вместе с тем, случаи удачного выбора рабочей профессии, которые бы явились реализацией осознанных и выявленных предвзительно способностей к такого рода труду, единичны в полученном массиве интервью. Отчасти примером реализации склонностей и способностей к конкретному ручному труду является собой начало трудовой траектории Алексея А. (№ 18), потомственного рабочего, который сам стал кадровым рабочим. Он так рассказывает о своем пути: *«Нашли место в железнодорожном цеху опять же через знакомых, там просто слесарем. Я как бы был сын полка [смеется] в железнодорожном цеху. Меня обучали старожилы, которые там находились. Ну, не знаю, трудолюбивый был. Что давали – все мое, ни от чего не отказывался. Слесарь, сами понимаете, грязь, мазут, масло. Ну, не знаю, трудоголик я! У нас может линия такая. Линия рабочих, скажем так. Но вообще, как бы, для любого мужчины ковыряться там, крутить гайки, я считаю, это в крови. Есть, конечно, такие, которым вообще не дано подобное. Мне это дано. Ковыряться я люблю. Мне интересно, скажем так, этим заниматься».*

Примечателен среди всех опрошенных случай, когда выбор конкретной рабочей специальности явился реальным призванием. Александр В. (№ 7), который окончил лицей по профессии электромонтер, сразу начал работать по специальности, быстро рос в квалификации и добился самого высокого разряда: *«У меня талант к этому делу. – Как Ваш талант обнаружился? – Мне было 10 лет. Папа в наряде, мама в наряде [отец – майор, мать – прапорщик]. Надо было украшать елку, а лампочки не работают. Попробовал – получилось. Потом попробовал радио починить. Получилось. Так пошло, поехало. Просто получается. Даже не задумываюсь, как, откуда берется. Мне все это понятно. Сам обучался на рабочем месте. Пришел и разобрался сам. К литературе обращался, в частности, тоже. А так – смотрел: в электричестве все написано, все показано – главное: уметь читать. Мне была интересна микроэлектроника. Я читал книги, из Интернета узнавал. По-разному. Обучался все глубже и глубже своей*

специальности. Сам совершенствовался на рабочем месте. Я выбрал эту профессию потому, что я в ней разбираюсь, мне просто в ней. Я не напрягаюсь, мне она легко дается».

Еще один пример, когда молодой человек осознанно подбирал себе рабочую профессию, соотносясь не только со своими склонностями, но и разбираясь в особенностях разных видов труда. Восемнадцатилетний Анатолий Б. (№ 53) рассказывает: *«После 9 класса пришел в авиационный лицей здесь при заводе. – Почему Вы выбрали эту профессию? – Братья посоветовали, тоже здесь учились. Учеба понравилась, три года на электромонтера отучился. После окончания лицея пришел сюда работать. Подумал, что эта профессия мне больше подходит: сварщик – глаза будут болеть, фрезеровщик – очень шумно, глухим будешь, а электрик в самый раз».*

Тот факт, что опрашиваемые молодые люди стали рабочими, а не представителями иных социальных статусов, в частности, означает, что среди них наверняка есть такие, кто хотел или пытался этих других статусов достичь, но им этого не удалось. Весьма вероятно, что какое-то число молодежи не смогло реализовать установку на получение высшего образования, столь распространенную сегодня среди юношей и девушек. Причем столь же понятно, что главной причиной здесь выступает материальный фактор – невозможность оплачивать учебу в вузе. В этом плане типичен ответ Сергея Г. (№ 27): на вопрос, хотел ли он стать рабочим с раннего детства, отвечает: *«Нет. Хотел пойти учиться куда-нибудь, но все дорого очень, на образование у родителей денег нет».* Вячеслав А. (№ 16): *«Хотел пойти учиться на психолога, но материальное положение не позволило».* Александр Б. (№ 4): *«Хотел я поступать на юридический факультет в университет, но надо было платить, а денег не было. И я поступил в Донской университет под Новочеркасском, на дневное отделение на зооинженерный факультет».*

Вместе с тем, нереализованными могут оказаться и те профессиональные стремления, которые ориентированы и на более низкие, чем высшая школа, уровни образования. Андрей А. из пригорода Ярославля (№ 23) рассказывает: *«В школе я спал и видел себя в милиции. Очень хотел пойти в ОМОН. Я даже учиться не хотел идти, а родители меня уговорили, что пойдешь, учишься, а потом пойдешь в ОМОН. Я проучился полгода [строительный техникум в Ярославле], а потом сказал, что нет, не могу, пойду в армию. Когда пришел из армии, то узнавал про милицию, но у меня никакого образования не было и там зарплата 8-10 тысяч. А если потом семья будет?». Иван А. (№ 22) из Ярославля: «11 классов закончил. Да, была все-таки идея поступать на высшее. Родители настаивали. Я сам не хотел. Я даже пытался поступать на мед, на дневной. Потом сроки прошли, я подзатянул, никуда больше не успел. В общем, надо было куда-то идти. В ПТУ? Там после 11 класса специальности были никакие. Я хотел на автомеханика, но после 11-го класса не брали, можно было только после 9-го. После 11-го готовили бухгалтеров всяких. Вот и пошел сюда работать».* Таким образом, даже при выборе, ориентированном на рабочую специальность, не связанную с получением высшего образования, не всегда будущим молодым рабочим удастся реализовать свои первоначальные профессиональные наклонности и желания.

Тот, кто, в конечном счете, обращается к профессии рабочего, порой оказывается на этом поприще в результате неудач и на этапе реализации своей профессиональной мечты, не имея возможности, например, завершить обра-

зование по профессии, выбранной по призванию. Юля (№ 25): *«Заканчиваю 11 классов без троек. Учеба мне давалась легко, в школе была одной из первых. Я поступила в медицинский колледж. Это был выбор по призванию, я хотела стать врачом. Сначала хотела овладеть сестринским делом, чтобы потом учиться на врача. Поступить было легко. Я поступила на бесплатное отделение, год отучилась и ушла. Был финансовый вопрос: тяжело было родителям. Как раз это был 1998 год, дефолт, папа сидел без работы, мама, практически, тоже. Бросала с сожалением. Учеба давалась достаточно легко. И потом тетя предложила мне пойти на моторный завод контролером».*

Наряду с ведущими материальными причинами, заставляющими прерывать обучение любимому делу, порой «уводит» со стези призвания общая инерция трудового пути. Как показывают интервью, в формировании трудовых карьер есть такие случаи, когда молодой рабочий трудоустраивается не по специальности обучения и вместо того, чтобы пытаться найти другое рабочее место, более соответствующее своей подготовке, он большей частью «держится» за то предприятие и производство, где получил занятость. При этом он, сохраняя за собой место работы, скорее готов адаптироваться к предлагаемой на данном предприятии: обучаться новой, смежной специальности, расти в квалификации и так далее, при условии, если он находит приемлемой оплату или перспективные заработки. Алексея Б. (№ 28) рассказывает, что не реализовал полученную в соответствии с интересом и желанием профессиональную подготовку (окончив транспортный техникум) и как инерция развития его трудового пути вывела его на другую сферу занятости: *«Я рано начал работать, еще в техникуме с 3 курса я в охранке подрабатывал. Хотелось что-то иметь в материальном плане: свои деньги. Дальше я поступил все-таки в институт на платное заочное отделение. Специальность была такая же, как и в техникуме и сразу же пошел работать на моторный завод. Год я работал слесарем механосборочных работ 3 разряда. За первый год я до 5 разряда дошел. Потом я отработал в прессовом цехе мастером [завод “ЭЛДИН” в Ярославле]. Потом перевелся на старшего мастера и в это время я забросил институт. Было трудно».*

Как известно выбор молодежью профессии в современных условиях задается как субъективными факторами (индивидуальные склонности, способности, призвание и т. п.), так и объективными условиями. К числу последних наряду с макро и микроэкономическими детерминантами (существующий рынок труда, экономическая конъюнктура) относятся социальные факторы, такие как место жительства, материальное положение семьи, социально-культурные условия социализации и т. п. Приведенный выше материал интервью с молодыми рабочими дает основание для заключения о том, что для молодежи из низко статусных слоев при выборе профессии в соотношении этих двух видов воздействующих факторов складывается явное (а для многих молодых людей и практически полное) преобладание факторов внешних. По крайней мере, наличие такого перевеса особенно очевидно, если сравнивать обстоятельства выбора профессии будущими молодыми рабочими с их сверстниками из более социально привилегированной группы. Интервью, полученные в ходе лонгитюдного исследования траекторий выпускников дневных средних школ Новосибирской области, свидетельствует, о том, что с одной стороны, им присущи многие общие для всей молодежи ошибки, затруднения, минусы незнания ситуации и т. п., а с другой — их выбор гораздо в большей степени,

чем у будущих молодых рабочих, на этапе первого самоопределения совершался с учетом и ориентации на проявление личностных параметров: интересов, склонностей, способностей. В этом смысле выбор рабочей профессии оказывается в большой степени не свободным, а скорее вынужденным, либо «случайным», в том смысле, что он становится результатом игры сил, не зависящих от личных намерений, а порой и усилий.

* * *

Главной особенностью школьного образования будущей рабочей молодежи является тот факт, что окончившие основную и окончившие полную среднюю школы представлены среди опрошенных примерно в равной пропорции. Причем те, кто впоследствии составляют костяк стабильно работающих на местах рабочих, чаще воспользовались выбором на первом возможном этапе самоопределения – выбирали профессию и/или специализацию своего предварительного профессионального обучения после окончания 9 классов основной школы. Именно те возможности, которые предоставляются системами НПО и СПО для выпускников 9-летки, оказываются особо ценными детьми из низко статусных слоев или из семей рабочих и сельских жителей, которые пополняют ряды молодых рабочих. Этот контингент молодежи в силу особенностей экономического, социального и культурного положения своих семей, а также специфики развития своих способностей и склонностей выстраивает жизненные стратегии, ориентируясь на ранний переход к практической деятельности. В этих стратегиях важнейшими элементами являются и обучение профессии, и получение среднего образования, и переход к практически ориентированному учебному процессу. Эти обстоятельства необходимо непременно учитывать, когда речь идет о развитии и реформировании систем НПО и СПО. В последнее время идет упорное лоббирование коренной перестройки этих систем профессионального образования, главным образом в отношении редуцирования социальной роли начального профессионального образования. На наш взгляд социальную функцию НПО необходимо сохранить, а все усилия по реформированию целесообразнее направить на выстраивание профессиональной подготовки по востребованным рабочим специальностям.

Те, кто впоследствии становятся молодыми рабочими, еще в подростковом возрасте проявляли и развивали свои умения работать руками. Бытует представление, что работающими руками становятся по остаточному принципу те люди, у которых не получается работать головой, что молодые рабочие – это школьные неудачники. У такого предубеждения есть свои основания. Действительно известно, что в школе существует отсев по успеваемости и что после окончания основной школы в среднюю чаще идут подростки с лучшими школьными успехами, а те, кто до сих пор учился хуже, чаще оказываются вне школьных стен и пополняют систему СПО, НПО и даже рынок труда. Вместе с тем, до сегодняшнего дня программы общеобразовательной школы таковы, характеризуются односторонней ориентацией на формирование академических компетенций и только в соответствии с ними оцениваются школьные успехи или неудачи. Дети имеют различные способности, и та их часть, что более способна и склонна к прикладной, практической, в том числе мануальной

деятельности оказываются не только оцениваемыми неадекватными инструментами, но и во многом исключенными из процесса поддержки и развития своих способностей. Таким образом, вопрос о поддержке активности, инициативы, ответственности, динамичности — этих базовых механизмов и ценностей, требующихся рыночной экономике — в отношении подростков, которые представляют себя в роли будущих практиков, не решается.

Выбор профессии молодежью, которая в дальнейшем занимает места рабочих промышленных предприятий, происходит по большей части в условиях, когда внешние факторы (главным образом материальное положение семьи, место жительства, низкая успеваемость в школе, слабая информированность о мире профессий и пр.) оказывают детерминирующее влияние и существенно перевешивают факторы субъективные (личные склонности, желания, ориентиры). Выбор непосредственной профессии и в частности специальности обучения в ходе предварительного профессионального образования оказывается чаще всего случайным и вынужденным побочными факторами, а потому получаемая профессиональная подготовка, как правило, не используется в дальнейшем. Это существенно снижает конкурентоспособность данной категории молодежи на рынке труда. Все это превращает в особо актуальный вопрос о профессиональной ориентации подростков и молодежи из семей рабочего и сельского происхождения. Здесь следует отметить, что общая ситуация неудовлетворительной постановки всего дела профессиональной ориентации школьников (свертывание в 90-е годы и без того бывшей недостаточно развитой профориентационной работы в школе — школьных кабинетов и уголков профориентации, связей с базовыми предприятиями-шефами, внедрившегося курса «Выбор профессии») наиболее болезненно затронула именно молодежь сельского и рабочего происхождения, детей из низко доходных семей (то есть тех, их кого в дальнейшем формируются кадры молодых рабочих). Именно они испытывают в силу малых объемов культурного и социального капитала своих семей негативное влияние недостаточной информированности о мире профессий и о важности рационального подхода к выбору специальности. Сложившаяся сегодня в больших городах система агентств по профессиональной ориентации школьников и молодежи предоставляет необходимый комплекс услуг (профессиональное консультирование по выявлению способностей, спектр профессиограмм и пр.), однако эти службы носят коммерческий характер и поэтому остаются недоступными для рассматриваемого контингента молодежи и их семей. В этой связи особенно настоятельным было бы предусмотреть в разрабатываемых стандартах образования хотя бы самый небольшой курс (серию лекций), который бы раскрывал выпускникам основной школы первичные представления о проблеме выбора профессии и рациональных подходах к решению этого вопроса. В соединении со специализированными классами практического профиля обучения (организуемых с 7-8-го классов) такая работа по профориентации школьников помогала бы направлять их интересы и ориентации в соответствии с раскрывающимися способностями, снимала элементы случайности и вынужденности с их решений о выборе профессии.

Разумеется, сейчас появились новые формы профориентационной работы. Это специализированные службы — Центры профориентации, которые используют современные и эффективные методики определения способностей и задатков личности, тщательно разработанные профессиограммы и т. п. Здесь

видится возможной организация «узла заинтересованных агентов»: соединения усилий спонсоров – крупных предприятий, фирмы и корпоративных объединений промышленников, которые бы взяли на себя оплату посещения таких центров профориентации; районных служб занятости, через которые бы организовывалось распространение необходимой информации, предоставление кандидатам соответствующих путевок в центры профориентации, механизмы кооптации.

ГЛАВА 8.

КАК ПРИХОДЯТ НА ЗАВОД

Отторжение от промышленного труда

Напомним, что мы интервьюировали молодых рабочих, занятых на промышленных предприятиях. Это означает, что мы обращались к уже состоявшимся рабочим (независимо от степени их укорененности в этом статусе). Таким образом, с исследовательской точки зрения мы имели дело с более или менее «благополучными» случаями и могли рассчитывать на то, что нашим респондентам было, что ответить на вопросы о том, по каким соображениям они пришли на промышленное предприятие и что их здесь удерживает. При этом из поля нашего внимания выпадает наиболее конфликтная, проблемная когорта – те молодые, которые приходят на предприятия и почти немедленно их покидают. Между тем, по свидетельствам экспертов, управленцев, менеджеров по работе с молодежью и самих интервьюируемых таких множество. Текучесть среди молодых, приходящих на завод, всегда была выше, чем среди рабочих других возрастов. Так, уже в 1963 году, по данным обследования причин текучести рабочей силы, проведенного в Москве, люди, моложе 30 лет, составили 41,1% от общего количества уволившихся по собственному желанию¹. Незакрепляемость выпускников различных уровней образования на рабочих должностях еще более возросла сегодня. М. Н. Макарова, ссылаясь на мнения экспертов, отмечает, что многие молодые люди уходят, не проработав и года. На некоторых предприятиях Удмуртии численность таких рабочих 50–75% и еще 20% уходят после года-двух работы². Об этом явлении свидетельствуют и наши респонденты, чаще находя оправдание этой текучести в тяжелых условиях труда и низких заработках, реже – осуждая «летунов» за лень и нежелание трудиться. Николай (№ 45): *«Здесь мало кто остается: приходят, полгода, а то и меньше, поработают и уходят, потому, что зарплата маленькая. Рабочий класс – это, в основном, люди деревенские, мало городских, и им это неинтересно»*. Алексей Б. (№ 28): *«Сейчас посмотрите, на заводах некому работать – нет квалифицированных рабочих. Люди приходят и уходят. У нас вообще никто не задерживается. Чтобы нормальных специалистов, кто бы хотел работать и нормально зарплату платили. Кто придет – или не платят, или они не хотят работать. И условия тут тяжелые»*. Александр Б. (№ 4) в качестве наставника жалуется на нерадивых учеников, которые приходят на завод и вскоре уходят. *«Вот у меня было два человека, мои ученики, им это не нужно. Как бы я им ни говорил, что завод – это*

¹ Здавомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 123.

² Макарова М. Н. Воспроизводство рабочих как стратегия региональной образовательной политики / Вопросы образования. 2007. № 2. С. 179.

ваша стабильность». Ильдар (№ 32): «Вот я смотрю, из тех учеников, которых я обучил, практически никого не осталось. Из восьми моих учеников остался один и то далеко не самый лучший. Необходимо изменить зарплату, условия труда, которые меня тоже не устраивают». Алексей А. (№ 18): «У нас сейчас почему большая текучка? Во-первых, тяжелая работа, и некоторые люди приходят просто за деньгами. Они думают, что, сидя на лавочке, они получают много. На сделке такого не бывает. Естественно, они получают мало. Получают раз, получают два, и уходят. Нужно терпение, время. И время здесь исчисляется годами».

Приведенные свидетельства лишь приоткрывают общую картину отторжения современной молодежи от промышленного, рабочего труда в условиях, когда на протяжении последнего периода объективные потребности рынка труда развивались в направлении, совпадающем с субъективными интересами молодых людей. Характерное для последнего периода экстенсивное развитие системы образования обуславливало перемещения широких масс молодежи в сферу высшего образования, а ускоренное развитие непромышленного сектора, сервисной экономики обеспечивало молодежь рабочими местами в сфере услуг, в торговле и т. п.

Наше исследование в частности, было направлено на то, чтобы проанализировать, каковы диспозиции (по П. Бурдые, схемы восприятия и оценивания), используемые теми молодыми людьми, которые становятся рабочими, как они мотивируют свое пребывание в этом качестве на промышленных предприятиях России. Можно задать вопрос в том ракурсе, в котором его поставил в своем популярном исследовании в 70-ые годы прошлого века П. Уиллис¹: каковы причины, по которым молодые люди занимают самые невыгодные, проигрышные позиции на рынке труда, и способы примирения с таким подчиненным положением (которое, казалось бы, должно сильно уязвлять их самолюбие).

Очевидно, что сегодня в условиях экстенсивного расширения доступа к образованию поприще рабочего не выбирается преднамеренно, целенаправленно и заранее. Даже если подросток, после 9-ти или 11-ти классов школы поступает и заканчивает ПУ, колледж, профессиональный лицей, или ССУЗ, получив там квалификационный разряд по той или иной рабочей профессии, вовсе не означает, что он сразу идет на промышленное предприятие. Даже если он принадлежит к рабочей династии с богатыми семейными традициями, все равно (или тем более) первоначально чаще всего предпринимаются попытки выйти за пределы своего социального предопределения, вырваться из среды путем продолжения образования, поступления в вуз, причем по инициативе — зачастую не очень удачной — тех же самых рабочих-родителей, а тем более, родителей-не рабочих. Те же подростки, которых на рынок труда, выталкивает материальная нужда, в первую очередь ищут работу во вне производственной или, во всяком случае, вне промышленной сфере. Таким образом, сегодня поступлению на промышленное предприятие в качестве рабочего предшествует определенный промежуток времени между завершением учебы или получением профобразования и поступлением именно на то или иное предприятие. Промежуток, чаще всего связанный, если не с продолжением учебы, то с рабо-

¹ Willis P. E. Learning to labour: How working class kids get working class jobs. Farnborough, England: Saxon House, 1977. Цит. по: Л. А. Окольская. О работе Уиллиса: от школы к фабрике. Обзор книги / Отечественные записки. № 3, 2006.

чим трудом, однако в негосударственном секторе, в сфере услуг и в торговле, часто с нерегламентированными и нестабильными, неоформленными трудовыми отношениями. Анализ интервью дает множество таких примеров.

Можно говорить о том, что период поисков, который еще не так давно, по мнению французских исследователей¹, могла себе позволить буржуазная молодежь, уточняя методом проб и ошибок свою жизненную, профессиональную стратегию, сегодня находит определенное распространение и в среде далеко не буржуазной молодежи, однако цели таких поисков в группах молодых различны. В первом случае речь идет о налаживании связей, контактов, поисков приложения своих сил, приближаясь к групповым нормам того социального слоя, к которому молодой человек принадлежит по рождению. Для выходцев же из рабочей среды ведущей целью поисков была и остается необходимость поскорее начать зарабатывать. Этот фактор, продолжая занимать ведущее место среди причин выбора труда на промышленном предприятии, ограничивает время поисков, зачастую сводя его к минимуму.

Так, непосредственному поступлению на промышленное предприятие часто способствуют неблагоприятные обстоятельства — ранняя смерть кормильца, потеря работы родителями, то есть денежная нужда, но и (а также) безусловность семейных традиций наследования профессии (вслед за отцом, братьями, тетками, сестрами и т. п.). В совокупности при исходном наборе социальных и культурных характеристик, подобное развитие профессиональной траектории воспринимается самими акторами как нечто само собой разумеющееся.

Из интервью следует, что непосредственное трудоустройство на промышленное предприятие более характерно для выходцев из сел, чьи родители перебрались в город и стали рабочими на том промышленном предприятии, куда часто впоследствии приходят и их дети. Родители Сергея В. (№ 26) из деревни — работают на заводе. Сам Сергей, закончив 9 классов и профессиональный лицей, пришел на этот же завод еще во время учебы, где и продолжает работать. Андрей А. (№ 23) закончил одиннадцать классов в пригороде Ярославля: *«В техникуме я проучился полгода, зимой забрал документы и сказал, что хочу в армию. До призыва, с января по май, я проработал на моторном, а в мае ушел в армию. Когда вернулся, то собрался идти в милицию, но не пошел, так как не устроила зарплата. Практически сразу пошел на моторный завод»*. Армия, служба в которой наиболее характерна для выходцев из села, выступает промежуточным институтом, также направляющим на промышленные предприятия иногда в соответствии с заключаемыми договорами между армейскими структурами и предприятиями. Так, Николай (№ 45) закончил 11 классов в сельской школе, затем лицей-техникум, после чего последовала служба в армии, которая и направила его на завод.

Пример и советы родителей, родственников и друзей

Как было уже показано, в том, что молодежь приходит на промышленное предприятие, существенную роль играет ближайшее социальное окружение респондента — семья, родственники, знакомые. Сергей Г. (№ 27) на вопрос, как

¹ O. Gallant. Quand vient l'age de choix. P.: 1978.

он пришел на этот завод, отвечает *«Знакомые помогли»*. Во всех перемещениях Виталия (№ 29) основную роль играют связи: *«Меня позвали знакомые, друзья. Я сначала устроился администратором в Интернет-кафе. У меня появились новые знакомые, друзья, которые предложили мне уже работу здесь. Меня берут кладовщиком, потому, что ребята, которые порекомендовали меня на эту должность, уже знали меня: какой я человек, можно ли на меня положиться. Эти друзья здесь работают, но они старше по должности. Они уже руководители»*.

Знакомые, как правило, приходят на помощь в трудной ситуации поиска работы. Так, Глеб (№ 13), которому не удается найти подходящую вакансию на железной дороге в соответствии со специальностью обучения в техникуме, на вопрос, как он искал себе работу в дальнейшем, отвечает: *«По знакомству, сказали, что есть хорошее предприятие, государственное. Знакомые устроили сюда. Мне еще 18 не было»*.

Убеждение в необходимости дать детям высшее образование распространено повсеместно. Действительно, анализ интервью показал, что родители-рабочие и тем более родители-не рабочие первоначально чаще ориентируют своих детей на продолжение образования, чем на промышленный труд: роль родителей более значительна не в ориентации детей на рабочие профессии, а в ориентации детей на продолжение образования. Родители не советуют детям идти в рабочие, они советуют детям продолжать образовательный путь: либо активно ориентируют своих детей на повышение образования (иногда даже вопреки желаниям самих детей), либо просто, морально поощряя решение детей учиться, предоставляют им свободу действий: Сергей В. (№ 26): *«Родители-рабочие, они из деревни, здесь работают. Они сказали, как хочешь. Есть желание — поступай. А мы поддержим»*. Сергей Б. (№ 20, родители-рабочие на том же моторном заводе) после 9-летки поступил в техникум: *«Родители меня в этом плане [продолжать или не продолжать учиться] никогда не ограничивали, говорили “решай, как тебе лучше, мы тебя поддержим”*». Однако роль таких семей велика не столько с точки зрения материальной или интеллектуальной поддержки, сколько моральной и эмоциональной, на что указывает рассуждение Алексея А. (№ 18): *«Да. Семья как-то морализует или деморализует, либо она тебя подталкивает, либо никуда не подталкивает, и ты толкаешься сам, добиваешься чего-то»*.

Если родители не ориентируют целенаправленно своих детей на получение рабочей профессии, то они выступают важными посредниками при их трудоустройстве, когда другие инициативы, предпринятые детьми, завершаются неудачами. Анализ интервью показал, что главная функция родителей — трудоустройство своих детей на промышленные предприятия, туда, где они работают сами. Это настолько широко распространенная практика, что можно говорить о своего рода кумовстве. Действительно, материалы интервью показывают, что чаще всего на вопрос *«Почему вы пошли работать на это предприятие?»* отвечают именно так: *«Да у меня там полсемьи работает»*. Подобных примеров можно приводить множество.

Алексей А. (№ 18): *«Сестра старшая уже работала на моторном, так как отец уже тут работал с самого начала. В «коробке» [цех, где собирают коробки передач] работали оба, мне нашли место в железнодорожном цеху опять же через знакомых, просто слесарем. Дело было как раз перед армией — Но у вас же не было разряда? — Разряда не было. По идее, сперва должны были взять по второму»*.

Но девочки просто сжалились надо мной. Тогда 95-ый год, никто зарплату не получал, еще мало того, что не получали, да еще такая мизерная, ну, с третьим разрядом взяли».

Иван А. (№ 22): *«Да, у меня и дед и бабушка, и мать, и отец — все с этого завода и все в одном цеху. — То есть, как раньше говорили, рабочая династия? — Почему раньше? Оно и сейчас так называется. Вот и пошел сюда работать. Время тяжелое было. Зарплат не платили — А чего же пошли? — А куда было? Не по улицам же шляться — А как вы сюда попали? — Да родители помогли».*

Александр (№ 2, слесарь-сборщик на вертолетном заводе, Ростов): *«Во-первых, у меня полсемьи работало в авиации. Папа пришел после армии сюда работать. Здесь он работает на “Росвертоле”. Мама у меня не связана с авиацией. Дедушка работал сварщиком на “Росвертоле”».* Максим А. (№ 37) пришел на завод после высшего педагогического образования и тренерской работы. На вопрос, какое влияние на выбор рабочей профессии оказала семья, отвечает: *«Папа работает здесь, в моем цехе».*

Особенно весомой помощью ближайшего окружения оказывается в сложных, критических ситуациях, например в условиях ухудшения экономической конъюнктуры. Юлия (№ 25) устраивается на свое предприятие во время дефолта 1998 года, когда ее родители потеряли работу, и она вынуждена была бросить учебу и начать работать: *«Потом тетя предложила мне пойти на моторный завод контролером. Она работала здесь. Я пришла, только меня взяли не контролером, а сразу на станок».*

В случаях трудоустройства по принципу родственных связей речь идет о проявлении действия социальных сетей, предоставляющих преимущества трудоустройства, но и о суженной информированности молодых людей, при которой проще выбор делается в пользу уже известного, доступного, привычного с детства. Сергей В. (№ 26): *«Родители рабочие, они из деревни, здесь работают [Ярославль, завод]. Я еще учился и уже устроился на завод. Оператором 3-4 разряда. Брат пошел на этот завод и я за ним. Он на другом участке работал, потом поработал — уволился, а я так и работаю».*

Сергей Б. (№ 20), начинавший как слесарь механосборочных работ, сейчас бригадир: *«Оба родителя работали здесь на моторном заводе. Я еще во время школы ходил сюда подрабатывать. Отец всю жизнь, до армии, после армии — все время на моторном работал, вот уже 40 лет, в должности рабочего. А мама в магазине работала заведующей. Потом магазин развалился, и тогда отец предложил пойти сюда работать. Вот мама и пошла дорабатывать до пенсии».*

Мотивацию трудоустройства родителями детей на предприятие, где они работают сами, исследователь современного российского рабочего класса А. Л. Темницкий¹ в своем экспертном суждении называет «сейфовой» мотивацией. Речь идет о том, что наличие родственников и знакомых на промышленном предприятии обеспечивает опеку над молодым работником. Кроме

¹ Темницкий А. Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский периоды // Социологический журнал. 2003, № 4; Собственность и стратегии трудового поведения рабочих в условиях реформ // Социологические исследования. 2007, № 2; Темницкий А. Л., Максимова О. Н. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия // Социологические исследования. 2008, № 11; Темницкий А. Л. Условия формирования партнерски ориентированных работников на российских промышленных предприятиях // Официальный сайт ИС РАН. 2010. [Электронный ресурс] URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=1816>.

того, работа на крупном предприятии предоставляет стабильную занятость и гарантию нормальной оплаты труда. Все вместе это позволяет «пересидеть» в выгодно-приемлемых условиях труда то время, пока молодые люди получают заочное высшее образование (которое многие из них имеют возможность оплачивать именно благодаря имеющейся работе на предприятии). Представляется, что такая долгосрочная стратегия, конечной целью которой является получение высшего образования, свойственна семьям, занятым в промышленности, но обладающим высоким образовательным уровнем и высокими статусами. Так, к «сейфовой» мотивации пребывания на заводе в качестве рабочего может быть отнесен случай Александра Г. (№ 12, отец со средним специальным образованием работает на заводе, мать имеет высшее образование). На вопрос, что привлекло его в выборе данной профессии, он отвечает: *«Во-первых, у меня полсемьи работало в авиации. Папа пришел после армии сюда работать. В армии он был радист-радиолокаторщик. Здесь он работает на «Росвертоле». Дедушка работал сварщиком на «Росвертоле». Я ведь не пошел сразу сюда»*. Сейчас он сборщик 5 разряда и учится на 4 курсе строительного института. На вопрос «Останетесь ли на этом производстве?» отвечает: *«Это очень тяжелый вопрос. Кто, где и что предложит. И та профессия хороша, и эта»*. Можно полагать, что стабильная работа на крупном предприятии, куда «привела» Александра Г. его семейная династия, позволяет и помогает ему учиться в вузе, после окончания которого он либо перейдет на инженерно-административные должности на заводе, либо на предприятии вовсе не останется, поскольку, уже испытывая недостаточность получаемого образования, он предполагает продолжить учебу: *«Второе высшее авиационное получил бы, экономическое. Я на данный момент работаю в авиации, хотелось бы по этой специальности. Экономическое — хочется разбираться, вокруг нас жизнь, экономика, деньги, все крутится»*.

«Сейфовой» мотивацией, то есть стратегической установкой на получение высшего образования, работая на заводе, при активной поддержке родителей, занятых в промышленности, руководствуется Андрей Б. (№ 24), у которого *«отец с двумя высшими образованиями — начальник на шинном заводе, мать — с СПО, здесь на этом заводе до сих пор работает начальником»*. Карьера сына складывается при очевидной помощи матери, эта поддержка проявляется в преимуществе тех позиций, которые удастся занимать ее сыну. С самого начала родители настаивали на получении сыном высшего образования, и, вопреки его нежеланию, по их инициативе и при их финансировании Андрей поступает на дневное отделение вуза. Со второго курса переходит на заочное отделение политехнического университета и в это же время трудоустроивается на завод: *«Здесь набирали кадры, и я пошел на станки с ЧПУ — Наверное, мама как-то посодействовала? — Да. — Видимо, работу здесь люди ценят, если детей хотят сюда устроить? — Скажем так, что на завод не так легко попасть. У станка, где пыль и грязь — там не очень приятно работать. У нас меняют станки на более совершенные, но делают это не систематически, кусками, участками. И хорошо попасть на такой участок — Вы приходите туда, у Вас нет никакой квалификации? — Да. Но, когда приняли, дали 3 разряд — Это блат? — Ну, скажем так, блат, но я ответственно работал и соответствовал этому разряду»*.

Между тем наше исследование показало, что такие случаи «сейфовой мотивации» единичны, высокообразованных родителей среди наших респондентов оказалось немного. Более типичной остается участие родителей-рабочих

или рабочих династий в воспроизводстве рабочих кадров. Преемственность рабочей профессии от отцов к детям остается и сегодня одним из механизмов стабилизации, позитивного закрепления молодого рабочего в его профессии, повышения престижа рабочих профессий в обществе. Важную роль, которую играют родители-рабочие или рабочие династии в воспроизводстве рабочих кадров, отмечают и опрошенные нами эксперты. При этом исследователи отмечают, что роль рабочих династий усиливается по мере того, как исчерпываются другие источники пополнения. Этот феномен описан ростовской исследовательницей Е. Житковой¹: «Перестали играть заметной роли традиционные источники воспроизводства рабочего класса. Село и мигранты не обеспечивают потребности в квалифицированных рабочих. В условиях кризиса занятости, ограниченной потребности в рабочей силе обычным рекрутинговым механизмом стал «родственно-знакомственный найм», что находит отражение даже в коллективных договорах, в той политике, которую выстраивает предприятие в отношении своих работников. По словам одного директора завода, на которого ссылается Е. Жидкова, *«если папе и маме на этом производстве хорошо, они обязательно приведут сюда сына или дочь»*. Как отмечает Е. Житкова, родственный найм обеспечивает бесперебойное воспроизводство социальной структуры, экономит средства предприятия на рекрутинг и адаптацию новичков, в то же время помогает поддержать качественно однородный социальный состав низовых коллективов. Особенно актуален родственно-знакомственный найм для градообразующих предприятий и промышленных гигантов. Социальные услуги таких крупных организаций напрямую затрагивают жизнь окрестных территорий, в том числе молодежи населенных пунктов. Тут будущий работник воспитывается с детства, с подшефного детского сада, школы, училища. Учебные заведения находятся под крылом, профсоюзные ученические организации входят в профсоюзную организацию предприятия, там ведется активная работа с подрастающей сменой. Патриотизм по отношению к заводу-кормильцу может закладываться, что называется, с младых ногтей. Здесь наиболее наглядно и выпукло реализуется стратегия на выращивание собственных кадров, поощряются и поддерживаются трудовые династии.

Ключевая тема трудоустройства на промышленное предприятие — стабильность и гарантии

Приходя на промышленное предприятие, молодежь рассчитывает на то, что именно на этом рабочем месте она сможет решить свои проблемы, обеспечив более короткий путь к достижению материальной независимости и стабильного положения. Красной нитью в интервью проходит утверждение, что положение рабочего на промышленном предприятии обеспечивает стабильность, в отличие от положения «фри-ланс». Особенно этот мотив характерен для рабочих, на своем опыте испытавших все тяготы последователь-

¹ Жидкова Е. Молодые работники промышленных предприятий: рекрутинг, адаптация, интеграция // Экономическая социология. Т. 7. № 4. 2006.

но сменявших друг друга кризисов. Их становление совпадало с дефолтом, с промышленным кризисом середины 90-х, с кризисом 2008 года, когда теряли работу родители, когда приходилось даже прерывать учебу в общеобразовательной школе в поисках заработков, чтобы поддержать семью, и если удавалось — при помощи родных и знакомых устраиваться на завод, который хоть как-то обеспечивал частичными зарплатами, сохранением рабочего места до лучших времен, заполняло время простоев учебой и переподготовкой молодых рабочих, то есть предоставлял элементы гарантий и стабильности в отличие от частного сектора, мелкого бизнеса. И чем более завод сохраняет стиль государственного (акционированного), крупного предприятия («бывшие советские» по определению А. Темницкого), тем больше, пусть в урезанном виде, гарантий он продолжает обеспечивать. Можно только догадываться о трудностях на рынке труда, с которыми сталкивается молодежь, если рабочее место на промышленном предприятии, которое лихорадят кризисы последнего десятилетия, представляется ей оплотом стабильности. Так, в интервью с Денисом А. (№ 57) слово стабильность употребляется семь раз. Все повороты на профессиональном пути этого молодого человека определяются тем, обеспечивает или не обеспечивает та или иная трудовая позиция стабильность. Занятость в частном секторе этой стабильности не обеспечивала: частные предприятия подвержены кризисам в еще большей мере, чем псевдо-государственные, они закрывались не менее редко, чем открывались. Тем более что тот частный сектор, который доступен для нашей молодежи — это скорее мелкий и средний бизнес, а также те сектора (строительство, автосервис, охранные структуры, торговля), где занятость носила в большинстве нерегламентированный характер: *«В один прекрасный день мне позвонили и сказали, извини, но наша фирма закрывается и нас больше не существует. Я их даже не нашел, чтобы сделали запись в трудовой книжке»*. Ильдар (№ 6) до поступления на завод работал в частной строительной фирме: *«Поскольку стройка не постоянна: есть работа — работаем, нет работы — сидим, то мне это надоело. Я перетерпел зиму и на второй сезон начал что-то с друзьями думать. Были здесь друзья, и дошел слух, что можно работать на заводе. Стабильность меня всегда привлекала, и я решил поехать и попробовать здесь поработать»*. Сергей Б. (№ 20): *«В частной какой-нибудь конторе очень много обмана, недоплаты. В общем, все зависит от настроения работодателя. Хочется чего-то более стабильного, честного»*.

Негативный опыт, накопленный в частном секторе, усиливая стремление к стабильности, к гарантиям, приводит молодежь на промышленное, производственное предприятие. Даже если молодые рабочие сами не прошли через занятость на частном предприятии, они сравнивают себя с теми, кто занят в частном производственном секторе, в мелком бизнесе, где, по их убеждениям, царит обман, а главное нестабильность. Андрей Б. (№ 24): *«Вот человек устроился на фирму [имеется в виду частную] и получает официально четыре тысячи рублей, а в конверте ему доплачивают еще десять тысяч. Но там нет никаких соцгарантий, а если заболел? — То есть Вам нужны соцгарантии? Поэтому Вы не хотите уходить на фирму работать? — Конечно, а куда без гарантий? Я лучше предпочту здесь с гарантиями, вдруг чего»*.

Константин А. (№ 14): *«Там [в строительном бизнесе] много чего было приятного, но я не вернусь туда, потому, что это частная контора. Хозяин-барин: что хочу, то и ворочу, а ты никто. Все твоё время это не твоё время. Бесправие. —*

А гарантии? — *Никаких гарантий. Не нравится — уходи. «Росвертол» это тоже частное предприятие, но это совсем другое. Предприятие большое, пытается что-то делать профсоюз, хотя это показуха. Абсолютно полный соцпакет».*

Иногда стабильность формулируется даже как конечная цель всей трудовой деятельности, а достижение этой стабильности будет означать высшее достижение в профессии. Глеб (№ 13) на вопрос о том, чего бы он хотел добиться в своей профессии, отвечает: *«Хотел бы стабильный заработок и знать, что завтра тебя никто не уволит. Работать на хорошем предприятии и быть уверенным в завтрашнем дне. А если пойти на частное предприятие, то уверенности нет никакой».* Денис А. (№ 15) считает так же: *«Мне хотелось бы найти стабильное, высокооплачиваемое место, где я мог бы работать. Здесь [на вертолетном заводе] стабильная организация, хорошие отношения, условия труда неплохие».* Рустам (№ 51) следующим образом определяет успех в жизни: *«Чтобы все было нормально в семье, на работе. Спокойствие и стабильность».* Люсе (№ 1) родители помогли в поисках работы: *«Да, папа советовал. — А что он Вам говорил? Чем привлекательна работа на вертолетном заводе? — Стабильность в первую очередь».* Наконец, Юлия (№ 25) имеет обширные планы относительно своего образовательного и профессионального будущего, однако уходить с завода не планирует и в дальнейшем: *«Когда я получу высшее образование, буду работать начальником какого-нибудь диспетчерского отдела и параллельно буду всем этим [своими хобби] заниматься. Я не хочу бросать работу. На заводе есть стабильность, общение с людьми».*

Из чего складываются стабильность и гарантии

Что означает эта потребность в гарантиях помимо того, что частный сектор, подверженный колебаниям экономической конъюнктуры, не может ее обеспечить? Конечно, за этими патерналистскими настроениями, потребностью в покровительстве, защите, стоит недостаточность личных ресурсов — профессиональных, социальных, культурных, позволяющих рисковать, рассчитывая только на собственные силы, осознание своей несостоятельности в качестве «фрилансера», находящегося в состоянии «свободного плавания», которое предполагает множество рисков. Однако важное значение имеет и психофизиологический тип личности, более склонной к исполнительскому труду, к позиции наемного работника.

Стабильность в трактовке молодого рабочего — это не только гарантированная занятость. Работа на производственном предприятии обеспечивает легитимность статуса молодого рабочего. Этот статус признается, например, банками при оформлении разного рода кредитов и ипотек, тогда как частный сектор, который доступен для наших респондентов, то есть, в основном, малый бизнес, такого рода гарантий не дает. Таким образом, стабильность и гарантированность, которые обеспечивает работа на заводе, означает также гипотетическую возможность пользоваться кредитами, дает возможность взять ипотеку, на ряде предприятий — получить бронь (освобождающую от службы в армии) и т. п. Иван А. (№ 22) взял кредит в 50 000 рублей на ремонт дачи: *«Да, я себя считаю кредитоспособным [с гордостью]. Компьютер брал лет семь назад, тоже в кредит. Зимнюю резину на машину тоже».*

Решение жилищной проблемы

Работая на заводе, можно попытаться решить свою жилищную проблему, которая стоит, безусловно, чрезвычайно остро¹. Ильдар (№ 6): *«Сейчас взяли квартиру в ипотеку, поставили условие – 10 лет работать»*. Именно ипотека удерживает Ильдара на заводе, хотя он имеет другие выгодные предложения работы, однако необходимые поручительства для оформления ипотеки он смог обеспечить себе, только работая на крупном авиационном предприятии.

Юля (№ 25) общими усилиями с мужем-водителем взяли ипотеку: *«А сейчас мы купили свою квартиру. Когда начался кризис, то мы очень испугались, так как шли к тому, чтобы взять ипотеку, были собраны все документы. В тот момент на заводе совместно с банком была программа помощи молодым. И вот случился кризис, и все затихло, никакой ипотеки, никакой помощи. И только в этом году мы смогли взять ипотеку, но на заводе поддержки нет»*. Стабильная позиция Юлии, наладчицы 6 разряда с 11-летним рабочим стажем, обеспечила возможность оформления ипотеки хотя бы на общих условиях, без льгот: *«Мы уже с мая живем в новой квартире»*.

Предприятия тем или иным образом до последнего времени продолжали участвовать и в улучшении жилищных условий своих рабочих, тем более что это улучшение не требует больших усилий от самих предприятий, поскольку требования рабочих скромны. Константин Б. (№ 33): *«Познакомился с девушкой, а она жила в Казани, и я поехал к ней. Жил у нее. Увидел объявление, что требуются работники на завод. Решил попробовать на этот завод. Оформил все документы, получил общежитие и год здесь проработал. Мне сказали: «Женишься, получишь семейное общежитие. Да, живем в семейном общежитии, которое нам дали только через год, а до этого мы снимали квартиру. Спасибо начальнику цеха, что нам дали комнату в семейном общежитии»*. На вопрос «Что Вас устраивает больше в Вашей профессии?» Константин Б. отвечает: *«Я иногородний, а здесь давали жилье. Вот все и пошло с жильем»*.

Можно сказать, что возможность решить свой жилищный вопрос — один из важных факторов стабилизации молодого рабочего на предприятии, чем предприятие и пользуется (если сохраняет такие возможности) для привлечения и удержания рабочих кадров. Алексей В. (№ 39) на вопрос, планирует ли он оставаться в своей профессии, работая на данном предприятии, отвечает: *«Да. Ну, пока. Других вариантов нет. Никуда не уйдешь, потому что общежитие»*. Конечно, эти «блага», позволяющие пусть частично решать наиболее насущные проблемы молодого человека, одновременно закабаляют его, вынуждая соблюдать условия договора с предприятием. Чаще всего за предоставление той или иной услуги предприятие обязует молодого человека отработать на предпри-

¹ Жилищные проблемы, перед которыми стоит рабочая молодежь, не находят адекватного отражения в интервью, поскольку вопрос о жилье отдельно не ставился. Но судить о ее остроте можно хотя бы по свидетельству Алексея (№ 18): *«Сейчас живу в подруги в общежитии, у нее есть дети от первого брака. Своих пока нет. – Ну, в общежитии трудно обзаводиться детьми! – Почему? Видите ли, я до 12 лет жил в общежитии, пока родители не получили квартиру от моторного завода. Первый раз мы узнали, что такое квартира отдельная. То есть для меня общежитие как дом родной. Мне без разницы. То есть я могу и там плавать свободно, и тут [смеется]. Ну, естественно, квартира есть квартира. Это несравнимо»*.

ятии определенное число лет. Поэтому более ассертивные молодые люди, как например, Владимир А. (№ 41, из образованной семьи военных, авиатехник) стараются избегать этих соглашений с предприятием, ограничивающих их свободу: *«В принципе, если я здесь работаю, — говорит Владимир — значит, меня устраивает. А вообще, сейчас у меня есть куда уйти. Если какой-то конфликт на работе, или мне что-нибудь не понравится — меня здесь ничего не держит. Никаких квартир я не покупал, армия не держит — вообще ничего не держит».*

Ключевая тема работы на промышленном предприятии — материальный фактор

Ведущей по важности мотивацией работы на промышленном предприятии является материальный фактор. Значение этого мотива особенно возрастает в периоды экономических кризисов и массовой безработицы для молодых представителей тех слоев, которые не располагают никакими ресурсами, запасами, позволяющими переживать эти кризисы, не поступаясь своими интересами. Теряли работу родители — дети вынужденно прерывали свои наметившиеся или уже разворачивающиеся образовательные траектории — надо было поддержать семью. Юле (№ 25) в свое время пришлось прервать учебу в медтехникуме, куда она поступила по призванию и где училась легко и с удовольствием, и в 18 лет пойти на завод: *«Был финансовый вопрос: тяжело было родителям. Как раз это был 1997-1998 год, дефолт, папа сидел без работы, мама, практически, тоже. И потом тетя предложила мне пойти на моторный завод контролером. Она работала здесь. Я пришла, только меня взяли не контролером, а сразу на станок. Таких было много, которые приходили на завод по тем же причинам, что и я. Есть даже такие, кто бросил школу. — Может быть, это из-за трудностей в учебе? — Были и такие, но в основном, из-за трудностей в семье. Приходили и девочки, у которых был маленький ребенок».*

Швея Катя (№ 9) после 9 класса поступает в профессиональный лицей, *«чтобы не терять времени. Семья большая — пять братьев и сестер, были трудности».* После окончания учебы Катя сразу приступает к работе на швейном объединении. Нелегко понять, на что рассчитывает молодежь, приходящая в настоящее время на промышленное предприятие. Хотя известно, что гипотетически заработки рабочего могут превосходить заработки иных высокообразованных специалистов. Это связано с тем, что форма оплаты труда у рабочих в основном «сдельная», и если трудиться сверхурочно, по субботам и воскресеньям, в смене по 12 часов, то можно заработать больше, чем молодой специалист, «сидящий на окладе». Именно по этим соображениям сегодня, как, впрочем, и в советские времена, на рабочие позиции приходят и специалисты с высшим образованием: Так, Максим А. (№ 37) пришел на завод после получения высшего педагогического образования и тренерской работы на рабочую должность: *«Потому, что жить-то надо. Педагог сколько получает, когда только оканчивает институт — 4-5 тысяч? А как реально жить?».*

В периоды экономических кризисов возможности дополнительных заработков резко сокращаются. Об этом свидетельствует Иван А. (№ 22), отвечая на вопрос интервьюера: *«А если брать дополнительную работу, сверхурочные и т. д., то так можно повышать свои доходы? — Так можно, повышали раньше,*

только сейчас не очень много работы. Раньше и в выходные за двойную работу, и вечерами оставались. – Вы этим пользовались? – Конечно». Сергей В. (№ 26): «До кризиса я работал по полторы смены, зарабатывал. Сейчас не платят. Можно по 12 часов работать, и просят. Но не платят. Ну, тогда и не будем надрываться».

Из текстов интервью явствует, что, приходя на промышленное предприятие, о высоких заработках практически никто не помышляет. Тем более в кризисных условиях развития экономики молодежь шла на заводы, не рассчитывая на высокие заработки, а в поисках хоть какого-нибудь рабочего места и хоть какого-нибудь дохода. Анализ анкет показывает, что в целом заработки, конечно, не удовлетворяют, но и возмущение малыми доходами встречается не часто. Чаще всего на вопрос «Довольны ли вы своими заработками?» дается уклончивый ответ: «Денег много не бывает». Тем не менее, у молодых есть достаточно четкие представления о размерах заработков, которые они считали бы достойными для себя: приблизительно 30 000 рублей. Типичен ответ опытного рабочего высокой квалификации Сергея В. (№ 26): *«Тридцати тысяч мне было бы достаточно. За тридцать тысяч останусь в рабочих».* Представляется, что оценка стоимости своей рабочей силы молодыми рабочими вполне адекватна. Более амбициозные и квалифицированные рабочие называют суммы от 30 000 руб. и выше; те, у кого позиции более скромные – от 20 до 30 000 руб. (Напомним, что интервьюирование проводилось в ноябре 2010 года). Важное уточнение дает один из опрошенных: *«25-30 тысяч при пятидневке и по 8 часов».*

Лишь бы была работа

В целом пережитый опыт безработицы своей или родительской семьи, как фактической, так и гипотетической, опыт проживания экономических кризисов, непосредственно затронувших деятельность промышленных предприятий, приводит к тому, что основным пожеланием может стать сам факт наличия работы.

Сергей В. (№ 26, родители – рабочие из села): *«Живем нормально, чего жаловаться, лучше все равно не станет. Лишь бы была работа, а то, как тут распустили зимой-то, вот было! За две трети работали, увольняли. Уволиться-то я не уволился. Шабашил – устроился на МПЗ, но отсюда не увольнялся – А ваши планы? – Ну, какие планы. Работаем. Лишь бы работа была».*

Фердос (№ 38, выходец из деревни) на вопрос, что нужно сделать, чтобы достичь успеха в жизни, отвечает: *«Работать, работать и работать – За счет чего формируется для Вас чувство успешности? – Если у меня есть работа, и я чем-то занят – это для меня хорошо».*

* * *

Как показали материалы интервью, на заводы молодежь попадает из столь разнообразных источников и после столь разнообразных жизненных инициатив, что становится ясно – выбор молодым человеком статуса рабочего на промышленном предприятии уже есть результирующая целого ряда обстоятельств, в основном, внешних принуждений рынка труда, где необходимость материального обеспечения играет главенствующую роль.

Рабочую профессию на промышленном предприятии не выбирают, скорее, это она выбирает. Особенно роль внешних обстоятельств обостряется в периоды кризисов, которыми отмечены траектории изучаемых нами молодых когорт. Так, Алексей (№ 18, 30 лет): *«У меня не было выбора, есть было нечего, и надо было идти куда-то работать. В то время без опыта работы вообще никуда никого не брали. Тут по знакомым, закрыв глаза, меня взяли».*

Проанализировав явление родственно-семейственного найма, можно говорить о том, что этот достаточно устойчивый феномен «кумовства» вскрывает лишь часть неформальной сферы труда, являющейся одной из составляющих более широкого явления. Систематизированный анализ российского рынка труда приводит экономистов к выводу, что его «действительный институциональный фундамент [...] составляют не столько законы и контракты, сколько разного рода неформальные отношения и практики»¹. Те неформальные отношения, те социальные сети, которые «приводят» молодых рабочих на промышленные предприятия, с одной стороны, оборачиваются проявлением преимуществ в конкурентной борьбе за искомые рабочие места, но с другой стороны, могут являться знаком ограничения выбора, когда, например, специализация предлагаемой вакансии довлеет над полученной предварительно профессиональной подготовкой. Эти обстоятельства сокращают и без того низкий процент использования при трудоустройстве профессии, полученной в учебных заведениях в ходе предварительной базовой профессиональной подготовки.

¹ Капелюшников Р. Российская модель рынка труда / Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. № 3 (71). С. 26–34.

ГЛАВА 9.

ВЫСТРАИВАНИЕ РАБОЧЕЙ КАРЬЕРЫ

Первоначальное профессиональное образование: проблемы использования

На формирование рабочей карьеры большое влияние оказывает предварительная профессиональная подготовка молодежи. Отличительной чертой многих траекторий молодых рабочих является факт неиспользования специальности, полученной при первоначальной профессиональной подготовке. Как показывают интервью, в качестве таковой выступают как массовые каналы подготовки к труду рабочего (система НПО и СПО), так и отчасти канал высшего образования, предназначенный для подготовки специалистов.

Очевидна как общественная (экономическая, производственная и т. п.), так и личностная заинтересованность в наиболее успешном соединении на рынке труда специальности обучения и специальности трудоустройства. Между тем, всегда есть и будут неизбежные расхождения, несовпадения, что связано как с несогласованностью образовательных структур профессионального образования и рынка труда, с имманентно присущей рынку труда изменчивостью, так и с подвижностью субъективных профессиональных пристрастий, интересов, привязанностей молодежи. В этой связи важно представлять, каким образом факт соответствия, либо разрыва между специальностью предварительного обучения и трудоустройством сказывается на последующей траектории юношей и девушек.

Рассмотрим последовательно на примере разных систем профессионального образования, как подготовка в них используется, или не используется молодыми рабочими, и какое воздействие этот факт оказывает на формирование профессиональной карьеры.

Получившие подготовку в системе НПО и СПО

Результаты количественного исследования показали (см. главу 5), что такие два канала обучения как учеба в ПУ и ССУЗах представляют основные образовательные источники предварительной подготовки молодежи к занятию ими квалифицированных позиций по первому месту работы. Вместе с тем, между начальной профессиональной подготовкой и обучением той рабочей специальности, по которой ныне трудятся молодые рабочие, сохраняются определенные взаимосвязь и преемственность лишь у части молодых рабочих. Немалое их число не опираются на стартовое профессиональное образование

в своей нынешней рабочей специальности. И это касается не только тех, кто приходит на производство сразу после школы, но и значительной части выпускников ПУ и ССУЗов, трудоустраивающихся не по специальности.

1. Использование специальности.

Обратимся к тем траекториям, где респонденты четко указали, что пошли работать в соответствии со специальностью, полученной в ПУ или ССУЗе. Катя (№ 9), которой сегодня 22 года¹, рассказывает: *«Поступила в лицей швейников в Ростове по специальности – портной-закройщик. И там еще вечерняя школа – 10-й и 11 класс – первые два курса училась вместе со школой. После этого я прихожу на “Элегант” [производственное объединение по пошиву одежды], здесь уже 4 года работаю. Я швея, но сейчас я работаю за утюгом, на готовых изделиях»*. Свою первоначальную подготовку Катя оценивает высоко: *«Хорошая подготовка, я считаю, что получила много знаний в училище»*. Все это время Катя работает по 3-му разряду, своей работой она довольна: *«Работа мне нравится, и она у меня получается. А в этом году я поступила в Институт сервиса по профессии инженер-технолог швейного производства»*. Как видим, образовательно-трудовой путь Кати являет собой пример прямой восходящей траектории с позитивными субъективными оценками своего обучения и сегодняшнего профессионального положения.

Траектория Александра В. (№ 7), 26-ти лет, который с детства испытывал интерес к работе с электрооборудованием, представляет собой в наиболее последовательном и ярком виде прямую карьеру с постоянным ростом квалификации и профессионального мастерства: *«Оканчивал 11 классов в дневной школе и параллельно учился в лицее города Глазова при заводе ЧМЗ по профессии “электромонтер по ремонту и обслуживанию промышленных электроустановок”*. *Получил эту профессию и пошел работать по этой профессии на закрытое оборонное предприятие электромонтером... Сразу дали 4-й разряд»*. Далее Александр В. работает на маслозаводе электромонтером 5-го разряда и, как сам отмечает, повсюду, где работает, постоянно совершенствуется. Получает по результатам экзаменов и специальной учебы грант на приобретение высшего образования в Израиле, которым не смог воспользоваться из-за отказа в предоставлении гражданства. Сейчас Александр В. работает электромонтером по ремонту и обслуживанию 5-го разряда в п/о «Элегант» и намерен поступить в вуз *«где плата за учебу подешевле. Формально мне просто диплом нужен»*.

К работе по профессии, непосредственно полученной в системе НПО, могут вести годы трудовой деятельности, как это было у Сергея В. (№ 26). В свои 30 лет он так рассказывает о своем образовании и последующей траектории: *«В лицее три года обучился и два диплома получил: техник-механика и наладчика... Я еще учился и уже устроился на завод [машиностроительный завод “Элдин”]. Совмещал, работал в полную смену полгода. Я пришел сюда, когда делал диплом. На наладчика защищался. Я тут оператором проработал три года, 3-го и 4-го разряда»*. После этого Сергей В. некоторое время работал на полиграфкомбинате: *«Потом нормы срезали, и я обратно сюда пришел, только не оператором, а наладчиком. Мне сразу дали наладчика 5-го разряда. Дали за то,*

¹ В данном разделе, где рассматриваются подробно достижения, повороты, точки бифуркации траекторий, сведения о возрасте представляют информативную значимость, поэтому они будут приводиться в каждом цитируемом случае.

что меня начальник знал, через год я прошел обучение, и мне присвоили 6 разряд». Сергей В. доволен своим положением, работа его устраивает, заработок тоже. Как видим, его предварительное обучение совместно с накопленным по ходу карьеры производственным опытом вылилось в рабочую карьеру со стабильным повышением квалификации и ростом в отношении сложности выполняемой работы.

Часть молодых людей становятся рабочими после получения подготовки в техникумах. В технических ССУЗах, как правило, помимо основной специальности технолога, выпускников обучают соответствующей рабочей профессии и присваивают рабочий квалификационный разряд. Такая предварительная профессиональная подготовка наделяет на производстве своего носителя видимыми преимуществами. Алексей Б. (№ 28), 26-ти лет: *«Я пошел в автомеханический техникум. Я рано начал работать, я работал еще в техникуме: последние два курса. Дальше я поступил все-таки в институт на заочное образование, и сразу же работать на моторный завод.. Год я работал слесарем механосборочных работ 3-го разряда. За первый год я до 5-го разряда дошел. У меня были две переэкзаменовки: на 4-й разряд и на 5-й. Мне сделали поблажку за счет диплома автомеханического техникума». Подготовка в системе СПО высоко котируется на рабочих местах, ее наличие воспринимается на производстве как гарантия необходимого набора знаний, которые в сочетании с непродолжительным накоплением производственного опыта дают быструю «возгонку» квалификационного разряда молодого рабочего. Таким образом, трудоустройство после ССУЗа на рабочую вакансию в соответствии с профилем полученного образования оборачивается быстрой восходящей рабочей карьерой. Таков трудовой путь Александра Г. (№ 12), 22-х лет: *«Когда я пришел [после авиационного техникума в опытно-конструкторское бюро “Ростов-Миль”, аффилированное с “Росвертолом”], мне присвоили сразу 4-й разряд, работал сборщиком. Меньше, чем за год повысил квалификацию до пятого».**

Предпочтение, отдаваемое рабочей вакансии вместо предлагаемой должности технолога, которая бы точно соответствовала полученной в техникуме специальности и означала прямое ее использование, характерно для трудовой биографии многих выпускников техникумов, которые идут на промышленные предприятия. Они трудоустраиваются в русле полученной подготовки, но не на должности, к которым их готовит система СПО, а выбирают занятия рабочих. На промышленном предприятии на местах рабочих их среднее техническое образование оценивается присвоением сразу относительно высоких разрядов и материальным вознаграждением, которое оказывается выше, чем заработки технолога. При этом относительно высокий имеющийся культурный капитал (в виде среднего общего образования) зачастую стимулирует их к продолжению заочной учебы в высшей школе.

Александр А. (№ 2), 23-х лет: *«Я пошел в колледж, учусь 4 года, специальность присваивают по окончании “техник-технолог в вертолетостроении”. Я в любом бы случае пошел на завод [“Росвертол”]. Я хотел работать в авиации. Брали технологом, но я не пошел. Это не то, работать с бумажками — это не авиация. Я иду слесарем-сборщиком, присваивают 3-й разряд. По истечении года в Центре подготовки персонала перевели на 4-й разряд». Благодаря подготовке в техникуме и последующему обучению на предприятии Александр А. быстро продвигается в своей карьере.*

Сергей Б. (№ 20), 25-ти лет: *«Закончил Ярославский автомеханический техникум. Когда пришел сюда [Ярославский моторный завод], мне сразу предложили должность мастера. Зарплата тогда была мастера со средним техническим образованием три тысячи. Я отказался и проработал несколько месяцев на станке. Мне сразу дали 4-й разряд, так как я был со средним техническим образованием. Мне предложили в другом цехе технологом работать — зарплата была бы три с половиной тысячи. Если в те времена сборщик получал десять тысяч, без шабашек, без ничего. Перешел в слесари механосборочных работ. В 2008 году получил высшее образование и попробовал куда-нибудь уйти, не взяли. Сейчас меня все устраивает. Но, конечно, хотелось бы какого-то продвижения».* Во многом похожа траектория Михаила Б. (№ 21), 23-х лет: *«Поступил в автомеханический техникум в Ярославле. Вышел оттуда техником по обслуживанию электрического оборудования. Я пришел сюда, на моторный завод [ЯМЗ]. Устроился по специальности — техник-электромонтер. Как пришел, получил сразу 4-й разряд, так как после техникума, но можно было и 5-й получить. Можно, я узнавал... И теперь я с 5-ым разрядом. Мне сейчас собираются дать 6-й разряд. Я учусь в Техническом университете».* Обе траектории, и Сергея Б., и Михаила Б., характеризуются тем, что в них первоначальный уровень статусной позиции, по которой трудоустраиваются выпускники техникума, оказывается заниженным: вместо положенной по диплому позиции технолога молодые люди предпочитают занятость на местах рабочих по профилю полученной профессиональной подготовки. Вместе с тем, именно наличие такой подготовки обеспечивает им быстрый рост квалификации в рабочей профессии и повышение в должности, а также сопровождается практикой заочной учебы в высшей школе, которая открывает в дальнейшем перспективы последующего продвижения и перехода на инженерно-технические позиции.

Итак, как правило, успешное использование при трудоустройстве специальности, полученной в ходе предварительного профессионального образования (или профиля учебы, как это имеет место в случае выпускников техникумов), ведет как минимум к формированию траектории стабильной рабочей карьеры и оборачивается в целом удовлетворенностью работой и своим положением. Более того, чаще востребованность предварительного обучения по месту работы сопровождается выстраиванием траекторий с неуклонным квалификационным ростом в рабочей специальности, одновременно открытых для дальнейшего карьерного продвижения.

2. Специальность предварительного обучения не используется

Интервью с молодыми рабочими дает нам возможность рассмотреть, какое влияние на карьеру (в длительной ретроспективе) оказывает факт расхождения, несовпадения полученной в учебном заведении специальности и места занятости, как факт такого несовпадения проявляется в траекториях разных возрастных группах молодежи.

Типичной является ситуация, когда к профессии, полученной по окончании ПУ, молодой человек не обращается потому, что сразу после окончания учебного заведения идет служить в армию, а после службы трудоустраивается по схемам, предлагаемым службами занятости для демобилизованных. Николай (№ 45), 22-х лет, после 11 классов сельской школы: *«Закончил лицей по ускоренной программе. На банковском факультете. С армии пришел и мне в военкомате предложили устроиться на эту работу [авиационное производственное объеди-*

нение, Казань]. *С чистого листа начинал. Я сейчас с 3-им разрядом. Хочу разряд еще повысить. Привлекает то, что я делаю своими руками. Привлекает само авиастроение, привлекает отрасль... Пока хочу оставаться в рабочей профессии».* Самое начало рабочей карьеры Николая отмечено обучением на рабочем месте (вместо неиспользованной подготовки, полученной в ПУ) по новой квалифицированной специальности и возможностями роста, которые предоставляет крупное промышленное предприятие высокотехнологичного производства.

Часто причиной разрыва между предварительной профессиональной подготовкой и трудоустройством становится отсутствие привлекательных вакансий или вакансий вообще. Это демонстрирует путь Глеба (№ 13), 20-ти лет: *«Поступаю после 9 класса в железнодорожный техникум на дневное бюджетное отделение. Еще когда в техникуме проходили практику, нам сказали, что мест на вашу профессию нет. Есть только самая низшая – монтер пути. Что-то не очень хотелось так работать: на холоде, трудная работа и зарплата не очень. И там очень маленький карьерный рост: тебе не повысят разряд, пока кто-то не уволится или не перейдет на другой разряд. На железной дороге кроме этих монтеров пути никто не требуется. Поступил все-таки туда работать. Практика два месяца и месяц проработал. Знакомые устроили сюда [ОКБ “Ростов-Миль”]. Мне еще 18-ти не было, я был в подсобных рабочих. А когда 18 исполнилось, перевели на слесаря-сборщика летательных аппаратов 3-го разряда».* Аналогичное начало пути у Райса (№ 48), 21 год: *«Закончил 9 классов, потом закончил колледж, экологический факультет, потом работал на стройке. У нас бригада из деревни была, и вот с ними. Неофициально. И уже после попал сюда [Казанское авиационное п/о им. Горбунова]. Три месяца отучился учеником, а потом на разряд сдал. Получил 3-й разряд».*

Таким образом, если речь идет о более молодых рабочих (в данном случае 20-22-летнего возраста), то отрицательный эффект нестыковки специальности по диплому и трудоустройства проявляется относительно непродолжительно: переобучение в достаточно раннем возрасте рабочей профессии, перспективной с точки зрения возможностей роста квалификации (как это имеет место на крупных предприятиях высокотехнологичных производств), открывает перед такими молодыми людьми возможности прогрессирующих рабочих карьер.

Вместе с тем, не востребованность предварительной профессиональной подготовки может в течение длительного времени осложнять профессиональный путь молодого рабочего, заставляя его менять места работы, в поисках подходящей занятости, обучаться какому-либо ремеслу, которое порой также оказывается промежуточным. Примеры таких траекторий во множестве представлены трудовыми путями опрошенных нами молодых рабочих более старших возрастов.

Виталий (№ 29), 26-ти лет: *«После 9 класса, я поступил в лицей и отучился там два года. Получил свидетельство мастера строительно-отделочных работ. В свидетельстве было написано много чего: и каменщик, и сварщик, и плиточник. Я попытался устроиться по тем специальностям, которые получил, но мне не понравилось: заработная плата низкая, условия для рабочих не те».* Виталий поступает учиться в строительный колледж на юридическое отделение, через два года, разочаровавшись в профессии, бросает учебу, работает барменом два года, администратором в Интернет-кафе: *«Пошел опять в строительный техникум,*

только уже на другую специальность — менеджмент. Сейчас я являюсь студентом заочного отделения, уже на четвертом курсе. Я работаю кладовщиком [“ЭКО”], меня работа устраивает, рабочий график, зарплата приемлемая». Не использование Виталием специальности предварительной подготовки оборачивается дальнейшими поисками профессии, сменой мест работы и мест учебы, что в целом затормаживает формирование поступательной траектории: в 26 лет он имеет рабочую профессию средней квалификации и незаконченное среднее специальное образование. Таким образом, негативный эффект не востребованности первичной профессиональной подготовки вылился в относительно длительное, маргинальное положение, которое окончательно еще не преодолено и сейчас.

Светлана (№ 10), 26-ти лет: *«После 9 класса поступила в училище культуры и искусств. На тот момент я занималась танцами. Я закончила хореографическое отделение в Черкесске с красным дипломом. Вышла замуж, пошла работать в магазин. По специальности устраиваться муж был против. Когда ребенок пошел в детский сад, мне предложили там работать. Какое-то время я там вела кружок танцевальный. Но зарплата была очень маленькая. У нас тогда уже были напряженные отношения с мужем, и я должна была заботиться сама о себе. И я пришла сюда работать [производственное объединение “Элегант”, Ростов]». Светлана работает уже три года швеей 3-го разряда. «В своей профессии, — говорит Светлана — я хотела бы добиться роста, но нужно получить образование, нужны средства», которых у Светланы на сегодня нет. Как видим, на траекторию Светланы свое воздействие оказывают как факт работы не по специальности обучения, так и семейные обстоятельства. Они привели к тому, что относительно стабильно ее профессиональный путь начал формироваться достаточно поздно, на сегодня она — обученный квалифицированный рабочий. Эта позиция обеспечивает ее материально, что наиболее значимо для ее положения матери-одиночки.*

Достаточно массовой, судя по интервью, является ситуация, когда не используется первоначальная подготовка, полученная в техникуме. Александр Б. (№ 4), 30-ти лет, выросший в станице: *«Я поступил в Донской университет на зооинженерный факультет. Получил специальность — зоотехник. В 2005 году пришел из армии, поработал ночным охранником. Я даже свое агрообразование никоим образом не использовал никогда. На селе уже ничего не было, полный развал. Уезжаю в Ростов. Сначала я работал грузчиком года полтора-два. Потом ушел в строительство, электромонтажным работам меня научили. Там курсы были, у меня 3-й разряд был. Пробовал хоть кем-то, чтобы прийти сюда на завод [“Росвертол”]. Приняли учеником оператора станков. Сейчас с 3-им разрядом работаю. Перспективы получить 4-й разряд. Хочу в институт идти на заочное отделение [филиал Московского государственного технического университета гражданской авиации]». Как видим, неиспользование вследствие экономической конъюнктуры специальности первоначальной подготовки ведет к формированию траектории, отличительной чертой которой становится запаздывание в возрастном плане отдельных этапов в процессе получения разрядов и повышения квалификации. Первую квалифицированную рабочую специальность — электромонтажника — Александр Б. получает примерно в 25 лет, нынешнюю — еще позже. К 30-ти годам он имеет всего только 3-й квалификационный разряд и лишь планирует расти до 4-го. Также всего только в планах он выражает намерение поступать на заочное отделение вуза.*

Отсутствие привлекательных рабочих мест или вообще рабочих мест по полученной специальности – типичная причина расхождений между специальностью и даже профилем законченного ССУЗа и той профессией и даже сферой деятельности, по которой трудоустраиваются выпускники. Максим Б. (№ 55), 30-ти лет: *«Учился в колледже информатики, на дневном. Получил специальность – техник-электрик, связанную с телекоммуникационными системами. Говорили, что очень перспективная работа. Но выпускался я, когда было сокращение. Была профессия, но по профессии не было мест. У нас профиль был другой, а внедряли оптическое волокно. То есть, я получаю старую профессию. Распределение было только на биржу труда. Работал в совхозе разнорабочим. По большому знакомству – на комбинат в Смоленске. Сначала обучили слесарным работам. Работал по 3-му разряду. Потом два с половиной года я отработал помощником мастера. По объявлению в газете нашел это место [п/о “ШАРМ”]. Взяли меня сразу помощником мастера. Потом перешел в наладчики оборудования. Втянулся. Сейчас 5-й разряд, как и у помощника мастера был».* Приобретенная устаревшая профессия оборачивается тормозом в развитии трудового пути. Максим вынужденно начинает с неквалифицированной работы, затем время уходит на обучение рабочей профессии массового 3-го разряда, далее карьера, медленно развиваясь, ведет к более квалифицированной работе помощника мастера, к удержанию этой специальности на новом месте работы, повышению квалификации до 5-го разряда и, наконец, достижению к 30-ти годам высококвалифицированной позиции наладчика 5-го разряда.

Как видим, многочисленные перемены мест работы и профессий, спровоцированные невозможностью трудоустроиться по специальности, приобретенной в ходе предварительного профессионального образования, существенно отодвигают по темпам и по возрасту то время, когда молодые рабочие обретают квалифицированную специальность и возможность профессионально в ней расти. В карьерах таких рабочих наблюдается определенное замедление темпов роста квалификации, то есть они достигают тех профессиональных статусов, которые сами оценивают как приемлемые, в более позднем возрасте. Следует отметить, что среди тех опрошенных, кто из-за неиспользования своей первоначальной профподготовки долгое время находился в поисках своего поприща, в «свободном личном плавании», большую, позитивную, стабилизирующую роль сыграло трудоустройство на более или менее крупные промышленные предприятия, где и застал их наш опрос. Именно на таких предприятиях они нашли не только стабильную занятость, но и возможности роста квалификации, которыми воспользовались, хотя и в более «старшем» молодежном возрасте.

Молодые рабочие с дипломами о высшем образовании

Среди молодых рабочих встречаются, хотя и не часто, выпускники высших учебных заведений. Причем имеют высшее образование, будучи занятыми на местах рабочих, как приобретающие вузовские дипломы заочно, так и те, кто трудоустроился на рабочие вакансии по окончании дневного вуза.

Траектории молодежи, пришедшей после учебы в дневных вузах на рабочие позиции на производстве — это те судьбы выпускников высшей школы, которые не улавливаются ни государственной статистикой, ни ведомственными отчетами. Между тем, невозможность трудоустроиться по специальности диплома специалиста — одна из острейших сегодняшних проблем развития системы профессионального образования. И поэтому важно представлять, как складываются судьбы выпускников вузов на производстве, через какие этапы пути они проходят, какие у них открываются перспективы хотя бы косвенного использования полученной профессиональной подготовки.

Проследим пути тех, кто пришел в рабочие после окончания дневного вуза.

Сергей А. (№ 5), 26-ти лет: *«Пошел в Ростовский государственный университет на факультет — компьютерная безопасность, на дневное. Я могу сделать там какой-то алгоритм, что-то математически, а язык программирования мне трудно давался. Реализовать программу, написать для этого — мне сложно. Поэтому по специальности я никогда не работал. У меня душа не лежит. Курса с пятого подрабатывали: камеры сигнализации устанавливали. После института это стало развиваться, мы с одногруппником сдружились, еще одного пацана взяли. Вот работали, работали. Начался кризис, я и решил на это предприятие прийти [“Росвертол”]. Поступил учеником клепальщика. Если я работаю сборщиком-клепальщиком, это не значит, что я всю жизнь так буду работать. 5-й разряд для меня это не предел мечтаний. Сейчас у меня 3-й, и это все дело времени. Я пока работаю, я еще не решил для себя, что я хотел бы еще дальше развить. Нужно пока в этой области квалификацию повысить»*. На сегодняшний день из-за ошибочно выбранной профессии и продолжительного времени, отданного учебе в дневном вузе, а также работе в частном секторе, складывается медленно развивающаяся рабочая карьера, в которой просматриваются перспективы роста квалификации. Само согласие Сергея А. на рабочую карьеру при наличии вузовского диплома находит поддержку со стороны родителей, что заложено в габитусе семьи: отец Сергея А. рабочий, мать — домохозяйка со средним специальным образованием. В такого рода семьях ценности высшего образования укоренены не достаточно глубоко. Поэтому возвращение детей на позиции рабочих воспринимается ими без фрустраций.

Денис А. (№ 15), 25 лет, оба его родителя имеют высшее техническое образование, а отец был начальником цеха на «Россельмаше»: *«Закончил Ростовскую государственную академию сельскохозяйственного машиностроения, дневное обучение. После окончания института я понял, что на “Ростсельмаше” я работать не буду. Все шло к тому, что завод рано или поздно остановится. Я устроился в частную фирму, которая занималась ремонтом сельхозмашин. Я был и снабженцем, и занимался поиском людей, временами какую-то бухгалтерскую деятельность вел. Там проработал полтора-два года. По специальности я уже и не хотел устраиваться, так как это единственное место — завод “Россельмаш”, но на нем делать нечего. Устроился сюда, в “Ростов-Миль” на должность электромонтажника 4-го разряда. Начал я с 3-го разряда. Конечно, хочу дальше повышать свою квалификацию. На данный момент поступил в Институт гражданской авиации на 3-й курс, так как это второе высшее образование. Планирую перейти из рабочих в инженеры. Мне хотелось бы побольше об этом узнать, потому что уходить с вертолетного завода смысла не имеет»*. У Дениса А., также как и у Сергея А.,

полученное и не используемое по профилю подготовки высшее образование становится на начальном этапе тормозом развития карьеры. Последующая работа в частном секторе по смежной деятельности еще более удлиняет время «промежуточной», с точки зрения карьеры, занятости. Поступление на завод высокотехнологичного производства открывает перед ним быстрые перспективы роста в рабочей квалификации и при получении специального (второго) высшего образования – возможности перехода на инженерные должности. Следует отметить, что ориентации Дениса А. на должностной рост подкрепляются семейной традицией.

Евгений (№ 19), 30-ти лет: *«Я закончил Ярославский Демидовский университет [дневной] по специальности “прикладная математика”. Но я понял, что получил не ту специальность, не мое это. Решил попробовать [на завод “ЯМЗ”], почему бы и нет. Но у меня нет производственной специальности, я станки никогда не видел. И меня взяли наладчиком. Мне сразу дали 6-й разряд, так как у меня высшее техническое образование. Я был даже старшим мастером, сейчас я просто бригадир. Сейчас я работаю больше с людьми. Надо получать второе высшее образование. Ведь это совсем другая специальность – инженер. Математика и технические науки – это все разное».* Ошибочно выбранная специальность и учеба в дневном вузе отодвигают начало трудовой карьеры, но само наличие высшего образования естественно-технического профиля позволяет сразу получить высококвалифицированную рабочую специальность. Вероятно, именно наличие высшего образования способствует в дальнейшем получению работы, связанной с руководящими функциями. Однако переход на инженерную должность потребовал бы получения второго высшего образования в большем соответствии со специализацией данного производства. Следует отметить, что сама безусловность перехода к позиции рабочего у Евгения, как и у большинства других молодых рабочих с вузовским образованием, оказывается психологически «смягченной» происхождением из семьи рабочих.

Как видим, причины, по которым юноши и девушки не используют при трудоустройстве специальность, полученную по диплому вуза, различны. Однако всех объединяет общий момент их траекторий – переход после вуза на позицию рабочего. За всеми приведенными примерами, хотя это отчетливо не проговаривается интервьюированными, стоит вынужденный выбор – согласие на занятие вакансии рабочего, поскольку другой, соответствующей уровню подготовки специалиста с высшим образованием, молодые люди найти себе не могут. Самоочевидность именно такого поворота трудовой траектории (подспудное наличие таких мотивов у всех указанных респондентов) откровенно и ясно комментирует Максим А. (№ 37), 23-х лет: *«Пошел в Татарский государственный гуманитарно-педагогический университет, получил там высшее педагогическое образование. Перед этим [местом работы] я работал тренером четыре года. – Почему Вы выбрали рабочую специальность? – Потому, что жить-то надо. Педагог сколько получает, когда только заканчивает институт – 4-5 тысяч? А как реально жить? Здесь я работаю три месяца. На данный момент я ученик, у меня пока первый разряд. Я еще пойду учиться. По окончании колледжа присваивается 4-й разряд, а по окончании КАИ – 5-й и выше. Планирую оставаться и расти здесь».* Приход Максима А. в рабочие вообще и на данное производство в частности облегчило и психологически, и практически его рабочее происхождение и то, что здесь трудились его отец и мать.

Еще один пример Дениса Б. (№ 54), 25-ти лет лишней раз свидетельствует об экономической составляющей, делающей неизбежным переход на позицию рабочего. Такой переход (как и в большинстве предыдущих случаев) находит поддержку в габитусе родительской рабочей семьи. Денис Б.: *«Пошел в университет по специальности – экономист, менеджер. Пробовал искать работу сразу после института: везде в объявлениях при приеме на работу пишут “с опытом работы”. Работы как таковой не было. Взял объявление, и там требовались красильщики, и зарплата была хорошая. Придя сюда, после обучения я получаю сразу 4-й разряд, который у меня и сейчас».* На вопрос «Что Вы применили из своего образования?» отвечает: *«В основном, мне понадобилось знание, как общаться с людьми. Были разные ситуации, и я применял то, что нам преподавали. Я работал в разных сменах и общался со всеми людьми, которые работают в цехе. Я думаю, что есть перспективы роста. Если понадобится, то буду учиться. Может быть, это будет и второе высшее образование».*

С одной стороны, время, потраченное на учебу в дневном вузе, как бы «вычитается» из последующей рабочей карьеры: развитие ее во многом запаздывает, особенно если профиль специальности обучения и рабочее место совсем не совпадают, либо человек предварительно менял несколько мест работы. С другой стороны, наличие высшего образования, тем более, если его профиль в той или иной степени совпадает с характером или содержанием выполняемой работы в настоящее время, выводит на быстрое наращивание квалификационных разрядов в рабочей специальности и открывает возможности занятия позиций руководителей низшего звена – мастеров, бригадиров. Одновременно, усвоенная установка на образование, сама готовность и умение учиться делают для этих молодых людей весьма реальной перспективу и практику получения второго высшего образования. Те, кто такое образование получают, выбирают его уже целенаправленно, в соответствии с потребностями и возможностями того производства, где заняты, и оно способно выводить их к инженерным и руководящим позициям на местах их работы.

Повышение квалификации: стимулы, условия, пути осуществления, последствия

Ученичество

Вопрос наличия и/или повышения уровня квалификации исполняемой работы находится в центре производственной деятельности молодого рабочего. Собственно с обретения квалификации, а именно с обучения рабочей профессии, и начинается практически у всех молодых рабочих приход на производство. Как в высокотехнологичных, так и в обрабатывающих отраслях дебютом оказывается период ученичества. Редко складывается ситуация, когда молодого человека с первых дней ставят на работу по относительно высокому разряду. Это относится к тем, кто, участь в техникуме, получил рабочую профессию и трудоустраивается в соответствии с такой подготовкой на завод, или к тем, кто приходит с других мест работы уже обученными для данной вакансии работниками. Последних среди интервьюированных были единицы.

Производства, на которых проходило обследование и последующее интервьюирование молодых рабочих, представляют собой средние, крупные и очень крупные предприятия, половина из них имеет свои учебные центры. В таких условиях внутрикорпоративное обучение поставлено на стабильную, отлаженную основу. Собственно информация интервьюированных по этому поводу не выходит за рамки хорошо известных представлений о том, как проходит этап ученичества. Глеб (№ 13): *«Был учеником какое-то время. Был наставник-мастер. Учили, наверное, месяца два»*. Николай (№ 45): *«Когда я устроился, не было ничего, с чистого листа начинал. Три месяца идет стажировка, получаешь разряд. Пока я сейчас с 3-им разрядом»*. Алексей А. (№ 18): *«Сначала меня взяли на испытательный срок. По истечении двух-трех месяцев смотрят — нормально работает. Проявлял инициативу, никогда не отказывался помочь кому-либо. Взяли на постоянку»*.

Вот как — типично — выглядит приход на производство в рассказе 24-летнего Анатолия А. (№ 6), который после армии и смены двух мест работы, трудоустраивается на крупнейшее предприятие «Росвертол» в Ростове-на-Дону: *«Устраиваюсь сборщиком-клепальщиком. Сначала учеником четыре месяца. Был наставник, и ходили, учились теории в Центр переподготовки. Сдаем экзамен мастеру-технологу, и присваивают 3-й разряд»*.

Стимулы

Основным стимулом повышения квалификации, имевшей место у большей части проинтервьюированной молодежи, является, разумеется, следующий за этим рост зарплаты. Рустам (№ 51): *«Квалификация только на заработки влияет, больше ничего»*. Алексей А. (№ 18): *«По 3-му разряду я получал одну сумму денег, по 4-му, естественно, чуть больше»*. Вместе с тем, молодые рабочие уточняют, что, наряду с ростом заработка, имеет место и другая мотивация. Так, Михаил А. (№ 11), объясняя, зачем ему нужно повышать квалификацию, отмечает: *«Да, и рост зарплаты, и, в принципе, для себя. Узнавать что-то новое»*. Вторит ему Константин Б. (№ 33), который на вопрос «Что-то изменилось в Вашей жизни с повышением квалификации?» отвечает: *«Это для себя, конечно, психологически и оплата труда идет чуть выше»*.

Чаще молодые рабочие признают, что повышение квалификационной сложности труда сопровождается удовлетворением и материальных, и нематериальных запросов. Рамис (№ 40) отвечает на тот же вопрос: *«Изменилось, конечно. Объем работы, ответственности побольше. — А материальный фактор? — Естественно»*. Левон (№ 3) на вопрос «Что стимулирует повышать квалификацию?» отвечает: *«Это заработная плата и престиж заводской наш»*. Респонденты даже подчеркивают, что следствием повышения квалификации становится совокупный результат. Это демонстрируют ответы на вопрос «С повышением разряда что-нибудь меняется?»: Николай (№ 45), сборщик-клепальщик 3-го разряда: *«Отдельно уже начинаешь работать. Раньше с наставником крутишься, а сейчас уже сам. И материально заметно, что разряд повысился»*; Вячеслав В. (№ 52), слесарь 4-го разряда: *«Больше доверия мне стало, больше ответственности, повышение зарплаты»*; Юлия (№ 25), наладчик станков 6-го разряда: *«В трудовой книжке отмечали повышение квалификации. А что это нам давало? Я, если честно, то не помню: брала и училась. Нравился сам процесс учебы. Это потом и принесло какие-то плоды, накапливались знания»*.

Если с повышением разряда происходит лишь незначительное повышение заработка, что наблюдается, например, при переходе с 5-го на 6-й разряд, то стремление к росту квалификации у молодых рабочих существенно слабеет. Константин А. (№ 14), который работает слесарем механосборочных работ 5-го разряда, рассказывает про себя: *«Когда пришел в ОКБ “Ростов-Миль”, стал к верстаку и начал работать. Учился, учился. Я работаю здесь полтора года и все еще учусь. Здесь есть люди, которые работают по 20 лет, и у них есть чему учиться»*. Однако на вопрос о перспективах роста до 6-го разряда, отвечает: *«Может быть, и есть, но уже нет такого повышения зарплаты»*. Леонид (№ 49), 30-ти лет, сменивший много рабочих мест, закончивший заочно Казанский авиационный институт, работавший одно время конструктором, сейчас выполняющий работу слесаря 5-го разряда: *«Когда я сюда устроился, мне дали 5-й разряд, я так и работаю. При желании, конечно, можно сдать и на 6-й разряд, для рабочего это наивысший разряд. Зарплата там не очень отличается, мы получаем зарплату за счет премии. Что 6-й разряд, что 5-й — примерно одинаково»*.

По-иному выстраивается связь между повышением разряда и ростом зарплаты в условиях сдельной оплаты труда. Например, Юля (№ 25), наладчик станков 6-го разряда, на вопрос «Вам присуждают 4-й разряд и дальше идет повышение зарплаты?» отвечает: *«Нет, сделка оставалась сделкой, но менялись рабочие места, меня ставили на такой станок, на котором работать раньше у меня не было допуска. А там сдельно можно было сделать больше, и детали дороже»*. Алексей А. (№ 18): *«Рост разряда не влияет на то, сколько он зарабатывает. Сколько наделает, столько и зарабатывает»*.

Молодые рабочие фиксируют, что рост квалификации может и не стимулироваться вовсе, если они получают материальное вознаграждение в виде оклада. Алексей Г. (№ 42), оператор станка с ЧПУ 4-го разряда: *«С повышением разряда в принципе, ничего не меняется. Зарплата вообще не меняется. У нас оклад и сколько есть, столько и получаем. Эти люди, кто решает про этот оклад, увидят, что у тебя разряд повысился, и могут оклад поднять. Это уже от них зависит. Вот, например, я на 5-й разряд сдам, буду те же детали делать и оклад такой же»*.

При ответе на вопрос «Зачем Вам нужен рост квалификации?» многие интервьюированные даже не останавливались на таком очевидном следствии как повышение материального вознаграждения. Оставляя ответ «ради повышения заработка» как бы за скобками, молодые рабочие отмечают ряд иных стимулов, которые играют существенную роль в побуждении к росту квалификации.

Денис А. (№ 15), работающий электромонтажником 5-го разряда в опытно-конструкторском бюро «Ростов-Миль»: *«С повышением разряда работа становится более ответственной. По ощущениям — становится более приятно, потому, что я не люблю стоять на месте и хочется все время расти, расти и расти. Конечно, хочу дальше повышать свою квалификацию. Мне было бы интересно заниматься более научными работами. Повышать до 6-го разряда квалификацию — это все время более сложные аспекты работы, операции. Здесь очень большая доля интеллектуального труда. Работа очень ответственная, много оборудования, чтобы не было никакой поломки. Все время думаешь над тем, как что лучше расположить»*. Вторит Денису А. его коллега Александр Г. (№ 12), работающий там же сборщиком 5-го разряда: *«Что еще дает повышение квали-*

фикации? Совсем другие виды работы. Интереснее, привлекательнее. Интересно самому, голова развивается. Я, например, не могу на одном месте сидеть, каждый день делать одно и то же». Там, где содержание труда рабочих предполагает интеллектуальные, инженерно-конструкторские операции, как это имеет место на высокотехнологичных, наукоемких производствах, у молодых рабочих формируется сильная субъективная мотивация к труду, связанная с интересом к работе, к ее развивающему, творческому началу.

Разумеется, не на всех производствах, как на наукоемком предприятии «Ростов-Миль», содержание труда таково, что оно может порождать и поддерживать элементы нематериального, возвышенного отношения к труду и проявления творчества в работе. Тем не менее, и на других производствах рост квалификации мотивируется молодыми рабочими не только сугубо материальными интересами. Александр А. (№ 2), работающий слесарем-сборщиком 5-го разряда на «Росвертоле», рассказывает: *«Профессиональный рост — здесь не только дело в зарплате. Слесарь 3-го разряда в командировку в Китай не полетит. А вот 5-го или 6-го разряда, тем более, если знают, что человек хорошо работает и знает монтажи — да»*. То есть рост квалификации сопровождается доступом к такому содержанию труда, который более интересен и привлекателен для молодежи.

Заинтересованные стороны

Очевидна личная заинтересованность молодых рабочих в росте квалификации. Поэтому, прежде всего, побуждение к повышению квалификационного разряда исходит от них самих. Константин Б. (№ 33): *«Если ты хочешь повысить квалификацию, то пишешь заявление, направляют на учебу на 3 месяца в центр, который находится здесь. Надо было проявить инициативу, чтобы послали на учебу»*. Александр А. (№ 2) на вопрос: «Вы сами занимаетесь самообразованием или начальство Вас заставляет учиться?» отвечает: *«Если люди видят, что человек сам хочет учиться, то пусть идет и учится. А если не хочет, то бесполезно заставлять. Вот я хочу учиться, и они говорят: “Да, да, учись, а мы тебе дадим 6-й разряд. Ты только учись, делай”»*. Юлия (№ 25): *«Нас посылали учиться. Занятия были один день в неделю, нас отпускали и оплачивали. Но отпускали неохотно, так как работы было много, но мы хотели и мы шли»*.

Вместе с тем, само повышение разряда связано с определенной процедурой обучения и последующей проверкой (часто в виде экзамена), в ходе которых молодому рабочему надо и в теории, и на практике подтвердить свое овладение более высокой квалификацией. То есть в процессе повышения квалификации решающее значение имеет еще и заинтересованность в этом низового руководства, от которого также должна исходить инициатива в отношении повышения разряда конкретного молодого рабочего. Михаил Б. (№ 21), отвечая на вопрос, как происходит рост квалификации, рассказывает: *«Показываешь своей работой, как ты работаешь. Если начальник — мастер-энергетик — видит, что ты выполняешь свою работу, он присваивает разряд»*. Александр Г. (№ 12): *«Есть начальник отдела, который видит, что человек может делать различные виды работ, по разрядам. Есть виды работ, которые выше по разрядам. Начинаешь сам выполнять более квалифицированную работу. Сам начальник увидел, что я стал лучше работать. Вот и повысили»*.

Сами молодые рабочие отмечают, что для того, чтобы произошло повышение разряда, необходимы усилия, как со стороны самого человека, так и его непосредственного руководства. Борис (№ 60) прямо говорит об этом: *«Была личная инициатива повысить разряд, но она должна быть одобрена мастером. — Сколько нужно времени проработать, чтобы претендовать на повышение? — По-разному, это как решит мастер. Все зависит от человека, как он работает»*. Денис А. (№ 15) на вопрос о том, от кого исходила инициатива повышения разряда, отвечает: *«Безусловно, мне самому хотелось совершенствоваться на своем рабочем месте, но и видели, что у меня все получается, помогали и предлагали повышение. Это встречное движение»*. Ильдар (№ 32) на тот же вопрос отвечает так: *«Все в совокупности: и мастер должен ходатайствовать, и личная инициатива. Если рабочий не соответствует этому уровню, за него никто не будет хлопотать»*. Такая зависимость оценки результатов труда, перспектив и возможностей роста квалификации, а, следовательно, и заработка молодых рабочих от непосредственного начальства есть свидетельство большого значения, которое оказывают межличностные контакты, отношения «руководитель-подчиненный» на объективные позиции и субъективные самооценки рабочих на предприятиях промышленности, что уже отмечалось социологами, исследователями рабочего класса¹.

Условия повышения квалификации: возможности предприятия и вакансии

Однако одних только стремлений повысить свою квалификацию и даже усилий по обучению и самосовершенствованию в труде и специальности недостаточно для того, чтобы получить более квалифицированную работу. Прежде всего, необходимо, чтобы на том производстве, где заняты молодые рабочие, реально повышающие квалификацию своего труда, были соответствующие участки труда, соответствующие вакансии, где бы такой более квалифицированный труд мог найти применение. Вот как осознают это положение сами молодые рабочие. Сергей А. (№ 5): *«Клепальщики могут быть 3-го, 4-го и 5-го разряда. Это все зависит от человека, как ты работать будешь. Сейчас у меня 3-й, и это все дело времени. Для меня не составит труда выучить брошюру какую-то, а остальное показывает, как я работаю, как все делаю. Но там может не быть ячейки кадровой»*. Александр А. (№ 2): *«Дальше буду получать 6-й разряд. Но мне сейчас сложнее. Есть определенная работа для 5-го разряда, значит надо для 6-го добиться другого монтажа, другой работы. Должны дать другую работу по содержанию»*.

Собственно с отсутствием необходимых вакансий и связаны остановки, замедление карьерного роста в траекториях ряда молодых рабочих. Сергей В. (№ 26), наладчик станков с ЧПУ, рассказывает, как проходило его обучение и рост квалификации: *«На заводе, не помню, сколько часов учился. Это была моя инициатива. Начальство шло навстречу. Разряд присвоили — свободного места не было, я ждал года два, чтобы мне платили по 6-му разряду, потом человек ушел,*

¹ Темницкий А. Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социологические исследования. 2004. № 6; Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологические исследования. 2005, № 5.

место освободилось и я стал работать по 6-му разряду». Катя (№ 9), швея, объясняет: «За эти 4 года свою квалификацию не повышала. Так и работаю на 3-ем разряде». На вопрос: «А что, нет больше участков работы, где более высокая квалификация?» отвечает: «Почему, есть, но просто не было вакансии, чтобы меня повысить».

Молодой рабочий может сам существенно совершенствовать свои навыки и умения, глубже осваивать свою профессию, как это происходило на предыдущем месте работы у Александра В. (№ 7), электромонтажника: *«За эти 5 лет обучался, рос сам на рабочем месте. Пришел и разобрался сам. К литературе обращался, в частности, тоже. А так — смотрел: в электричестве все написано, все показано — главное: уметь читать».* Между тем, его совершенствование в труде не находит адекватного применения: *«Когда работал на этом оборонном предприятии, квалификацию не повышал. Так и работал по 4-му разряду. Не было более квалифицированной работы. Не было такого рабочего места».*

Формы повышения квалификации

Получение более высокой квалификации предполагает овладение новыми навыками, знаниями и умениями. Молодые рабочие рассказывают о том, что в процессе труда им неизбежно приходится приобретать новый опыт и знания. Так, на вопрос о том, благодаря чему все это происходит, следуют такие типичные ответы: Михаил А. (№ 11), радиомеханик 4-го разряда: *«Благодаря желанию, наверное»;* Александр Г. (№ 12), сборщик 5-го разряда: *«Глаза боятся, а руки делают. Чуть-чуть соображения, мышления и все получается»;* Глеб (№ 13), слесарь-сборщик летательных аппаратов 3-го разряда: *«Если ты хочешь, то тебе будет нетрудно этому обучиться. А если тебе это неинтересно, то будет очень трудно приобрести навык. Главное — хотеть».*

Практически всем интервьюированным задавался однотипный вопрос: *«В процессе труда, Вам самому (самой) приходилось осваивать какие-то новые навыки, профессиональные умения? Как это происходило?»* Алексей А. (№ 18), имеющий не одну рабочую специальность и сейчас работающий кузнецом-прессовщиком, отвечает так: *«Да, нужна сноровка, нужно понимание того, что ты делаешь. К каждой детали относишься с душой. Нужно терпение, время. И время здесь исчисляется годами. На наладчика ты выучился и месяца через 2-3 — ты асС. А тут, чтобы стать кузнецом хорошим, надо отработать лет пять. Прежде как стать кузнецом, нужно с нуля начать. Научился сначала убирать за собой. Потом поставили на печь. Каждая печка работает немножко по-своему. К каждой печке надо привыкнуть, ощущать визуально, какая температура в печи. За пять минут это не узнаешь. Кому-то год надо, кому-то пять лет надо. Я уже отработал кузнецом пять лет. Сейчас я кузнецом уже 6-го разряда».* Не все специальности, как кузнец-прессовщик, требуют такого длительного периода обучения для полного освоения, но все требуют вложения физических, интеллектуальных и моральных сил и стараний. Вот как Максим Б. (№ 55), наладчик 5-го разряда, рассказывает о том, как ему приходилось осваивать новые навыки по ходу трудовой деятельности: *«Мастер делает текущий ремонт, а потом наладчик налаживает то же самое на собранном оборудовании. Можно сказать, что я приобрел новую квалификацию сам, на своем опыте. — Какие ка-*

чества нужны были для этого? – *Терпение, спокойствие и только спокойствие. Наладка такое дело. Если нервы не в порядке – ничего не получится*». На роль общечеловеческих способностей к труду обращает внимание и Катя (№ 9), швея: *«Ну, например, дают нам операцию, и я стараюсь как лучше, быстрее. Пробую много раз. Мне просто в лице очень хороший мастер попался, и она нас обучала, как лучше сделать: долго думать над операцией, а потом уже начинать делать»*. Молодые рабочие, особо не рефлексировав на этот счет, обнаруживают еще и такой важный фактор своей производительности как старания и добро-совестность в исполнении работы.

Таким образом, особенности накопления профессиональных компетенций и их совершенствование у работников, занятых на местах рабочих, таковы, что они предполагают в большей степени получение умений, навыков, знаний в виде практической деятельности. Вот как об этом рассказывает Александр Б. (№ 4), оператор станков с ЧПУ 3-го разряда: *«Года полтора-два проработал грузчиком. Потом ушел в строительство. Частная структура, шараш-монтаж. Квартиры строили, ремонтировали – всем занимались. Электромонтажным работам меня научили. Там курсы были, учились 3 месяца. У меня 3-й разряд был. Сам набирался там опыта практического. Приходилось ведь не только электромонтажом заниматься»*. Светлана (№ 10), швея: *«У нас у всех один – 3-й разряд. Но разряд есть и по работе: если сложная работа, то и разряд выше и оплачивается больше. За это время я подросла в операциях. Сначала была простая операция, и меня продвинули на более сложную. Главное, это опыт. Ты ежедневно пробуешь с разными тканями, где-то технолог подскажет. Обращение к учебе в плане работы: беру журнал, сама себе какую-то модель шью. Что не понимаю, мне технолог подскажет»*.

При получении знаний и умений в ходе производительной деятельности оказываются задействованными такие практические способности человека, занятого преимущественно ручным трудом, которые принято обозначать как сноровка, сметка, рабочая смекалка, рукастость, умелость, переходящие в дальнейшем в навык, умение, опытность, мастеровитость, искусность, мастерство. Анатолий А. (№ 6), сборщик-клепальщик 3-го разряда на вопрос: *«Приходилось ли Вам в процессе труда самому осваивать новую специальность?»* отвечает: *«Приходилось, на первом месте работы. Все схватываешь, быстрее, быстрее. Голова должна работать хорошо, соображать. А руки – само собой. Если руки работать не смогут, ничего не получится»*.

В приобретении практического опыта велика роль обучения на примере более опытных коллег, более старших и умелых мастеров, работающих рядом. Николай (№ 45), сборщик-клепальщик 3-го разряда рассказывает, как самостоятельно осваивал приемы работы по ходу трудовой деятельности: *«Смотришь, как другие работают. Мастера, как правило, ничего не советуют, советует только старший мастер»*. Александр А. (№ 2), слесарь-сборщик 5-го разряда: *«Если есть желание, то идет какое-то самообучение. Если ты хочешь учиться, то ты смотришь за людьми, кто знает»*.

Характерно, что у молодых рабочих, занятых на предприятиях высокотехнологичных производств, приобретение новых навыков и умений, совершенствование мастерства стимулируется проявлением большого интереса к содержанию труда, что связано с существенной творческой составляющей производственной деятельности. Все тот же Александр А. (№ 2), слесарь-сбор-

щик 5-го разряда, работающий на «Росвертоле», подробно рассказывает о том, как он осваивает новые навыки и совершенствует свое мастерство: *«Во-первых, интерес. Допустим, сейчас мы пытаемся запустить новую машину. Там на два пилота кабина. Эта система, которую пришлось создавать заново. Это мой монтаж и пришлось ее создавать мне. Конструктора приехали и сказали: “Саша, ты сделай, а мы срисуем”. Это интерес создателя: упростить, создать, чтобы она была проще, лучше. Здесь не деньги важны, а просто интерес. Просто интересно и ты делаешь. Вот вчера я, наконец-то, его закончил, собрал. Все работает, все прекрасно. Был интерес к предыдущим моделям вертолетов. Просто для общего развития. Сам обращался к литературе, просто ради интереса».*

Получение смежной специальности

Наряду с повышением разряда в своей рабочей профессии еще одним признаком роста квалификации работника на промышленном производстве является овладение им смежными специальностями. Этот путь профессионального совершенствования открывает перед обладателем дополнительные возможности расширять спектр применения своего труда, тем самым повышая гарантии занятости, а также шансы выбора условий и оплаты труда. Обучение смежной специальности становится поэтому весьма искомой задачей. Алексей А. (№ 18) рассказывает: *«Я получил 5-й разряд. Есть еще бригадирский разряд — 6-й. Шестой разряд может получить только крановщик. Я пытался у них попросить, чтобы меня выучили на крановщика, нравилась мне эта работа, пробовал сам на кране работать, вроде получалось. Но там надо было группу набрать для обучения. Где-то в городе надо было учиться, в другом учреждении. Но группа не набиралась. Так я на 5-ом разряде и остался».* Вместе с тем, Алексей А., потомственный рабочий и человек, сменивший не одно место работы, не останавливается на одной попытке приобрести смежную специальность. Про свою занятость на Ярославском моторостроительном заводе он рассказывает: *«В течение того времени, что я работал слесарем, я выучился на электрика. Дело в том, что у нас на заводе каждый год набирают учебные группы на всевозможные профессии: электрогазосварщики, стропальщики, зацепщики, крановщики мостовых кранов — те профессии, которые нужны заводу. По осени в каждом цеху вывешивают, вернее, вывешивали — потому что теперь в связи с кризисом ничего уже не набирают — плакат. На нем профессий 15-20, на кого можно научиться: на токаря, слесаря-инструментальщика и др. Профессию можно было получить, дополнительную».* Этими возможностями Алексей А. воспользовался: *«Я и работал, и ходил учиться, даже с отрывом от производства, меньше месяца. Мне это оплачивалось. Также и на электрогазосварщика учился».* Алексей А. отдает себе отчет в том, что сразу и непосредственно овладение дополнительной специальностью не сказывается на выполняемой работе: *«Никаких прибавлений к зарплате не было, но для себя, в жизни как-то. Вот электрик в быту пригодился, естественно, по дому хоть что-то сделать».*

Овладение смежной специальностью повышает адаптационные возможности рабочего на производстве. Сергей В. (№ 26) говорит: *«Потом не так давно от завода посылали на получение смежной, дополнительной профессии. На*

взрывоопасное оборудование. Сказали, если будете учиться, то пока не сократят. Учеба была с отрывом от производства. Что она дала? Да в принципе ничего не дала. Ну, корочку дали. Но это уже была не заводская учеба, а государственная учебная организация. Мы занимались три недели, каждый день ходили. Может и пригодится. Теперь меня могут взять на нефтеперерабатывающий завод. И здесь тоже может пригодиться. Тут у нас была по взрывоопасности работа. Мы же делаем взрывозащищенные двигатели. Это в принципе связано».

Для расширения поля деятельности проходила дополнительную подготовку Юля (№ 25): *«Если я работала фрезеровщиком, то меня посылали учиться на шлифовщика. Я сама выбирала, что взять смежное. Я видела, как другие люди работают и, например, шлифовка меня интересовала больше, чем токарная работа. Я считаю, что токарная вообще не женская работа, а больше мужская. А шлифовка – почище и полегче. На шлифовщика училась в том же корпусе, но нам практику не показывали, а больше теорию про шлифовку. А в цеху мы зависели от наставника, который все показывал. Заканчивая эти курсы, мы никакую бумажку не получали. Мы сдавали экзамены, результаты приходили в отдел кадров, и в трудовой книжке отмечали повышение квалификации или присвоение другой профессии».*

Процессы повышения квалификации и обучения смежным специальностям воспринимаются самими молодыми рабочими как равнозначные. Сергей Д. (№ 31) на вопрос: «Квалификации Ваши как-то растут?» прямо отвечает: *«Получил несколько дополнительных профессий. Сначала на подмену поставили, потом понравилось, и послали немного подучиться (это внутри комбината). Корочки мне дали. Как-то побольше зарплата стала».* Освоение дополнительных специальностей, расширение производственной деятельности, как и рост разряда, сопровождается увеличением материального вознаграждения. На этот счет Сергей Д. (№ 31) уточняет: *«Закончил техникум и надоело рабочим быть, тем более, что я знал при этом весь участок и цех досконально. Знал почему? Так работал, меня ставили на разные участки. Осваивал все эти вещи. Здесь тяга: побольше заработать».* Как видим, большей части дополнительных работ по цеху он обучается не в ходе формальной учебы, а во время производственной деятельности: *«Все освоения шли чисто практически. И приходил потом, экзамен сдавал. Были наставники, а такого, чтобы в учебном классе что-то преподавалось – такого не было. Просто наглядным образом осваивал. Наставник был, потом он же сидел в комиссии и принимал экзамен».* Как видим, часто дополнительные специальности осваиваются практически, по ходу производственной деятельности. Вместе с тем, сами молодые рабочие заинтересованы в том, чтобы любой акт их профессионального совершенствования находил отражение в официальном виде – в сданном экзамене, полученном свидетельстве, записи в трудовой книжке. Все, что фиксируется в «послужном списке», так или иначе, прямо или косвенно, сразу или позже, являясь накопленным капиталом квалификации, сказывается на объективной позиции на производстве.

Поэтому о таких фактах молодые рабочие рассказывают даже несколько горделиво, как о своих всеми признаваемых достижениях. Константин А. (№ 14): *«Сейчас я уже на двух специальностях: получил должность шлифовщика 3-го разряда. Это дополнительно, сверхурочно. На шлифовщика учил меня Центр подготовки персонала. Плюс меня учили рабочие, я ездил на занятия практические».*

Это была полностью моя инициатива. Стоял станок, он не работал, а детали делать надо. Я своего руководителя очень сильно попросил и очень долго его просил. Прошло все удачно, я получил разряд, получил корочку».

Освоение смежных специальностей, а также новых практик, знаний и умений не только на своем производстве, но шире — в иных сферах деятельности становится для части молодых рабочих выходом за рамки своей узкой производственной стези, способом проявления своих иных способностей, более полного развития личности. Характерным в этом отношении является отрывок интервью с Глебом (№ 13), где он рассказывает о своих намерениях и практике получения дополнительных знаний и умений. На вопрос «За это время Вы еще где-нибудь учились?» он отвечает: *«Так, учиться не учился, сам только. Пытаюсь учиться на программиста сам, по книжке, по Интернету — Чему бы Вы хотели научиться? — Да, многому. Хочу выучиться на повара-кондитера. Мне нравится готовить. Хочу сделать профессиональные права. — У Вас специальность железнодорожная, а здесь совсем другая — авиа? — Я считаю, что надо не только по одной профессии двигаться, а знать все в общем. Попробовать надо все».* Таким образом, освоение смежных и дополнительных специальностей и умений несет дополнительную функцию — оно в какой-то мере способно снимать узкоспециальную привязку молодого работника к своему рабочему месту и производству и превращать его из «частичного» в «универсального» работника.

* * *

Выстраивание рабочей карьеры, помимо зависимости от личностных свойств и имеющегося у работника человеческого капитала, складывается под влиянием множества факторов, обусловленных особенностями предприятия: характера производства, на которое впервые попадает или на которое переходит с другого места работы молодой рабочий, технологических особенностей производства, характеристик экономической деятельности предприятия, его возможностей обновления и модернизации и т. п. Нас интересовало, как имеющиеся образовательные ресурсы, профессиональная подготовка и обретаемый производственный опыт дают возможность молодым рабочим выстраивать свои карьеры на предприятии.

Основным противоречием начального этапа карьеры молодого рабочего на промышленном производстве является встречающееся несоответствие полученной первоначально профессиональной подготовки (главным образом, в НПО) и требований того рабочего места, на которое устраивается молодой рабочий. Между тем, совпадение профподготовки и рабочего места становятся залогом по-настоящему успешных карьер, когда молодой работник быстро повышает свою квалификацию и добивается высоких разрядов, овладевает необходимыми умениями и мастерством. Это ведет как минимум к формированию траектории стабильной рабочей карьеры и сопровождается в целом удовлетворенностью работой и своим положением.

Производственные предприятия, особенно крупные и средние, хорошо осознавая сложности стыковки профиля обучения и требований конкретных рабочих вакансий, стремятся сохранять созданные ранее или создавать новые

системы ученичества, подготовки и переподготовки кадров. Практически все проинтервьюированные молодые рабочие прошли через такие системы. Темпы их последующего профессионального роста различны.

В выигрыше оказываются те молодые рабочие, которые раньше по возрасту попадают на крупные и средние промышленные предприятия и, пройдя этап ученичества по известным на каждом производстве и участке труда схемам и срокам, растут в мастерстве и повышают свою квалификацию. Даже среди относительно зрелых молодых рабочих (26-27 лет) восполнение негативных последствий нестыковки профиля обучения и работы проходит успешнее у тех, кому удается устроиться на крупное предприятие (сразу или как можно быстрее, не тратя много времени на поиски и пробы): там они включаются в систему ученичества и подготовки кадров и выходят в результате на получение занятости, перспективной в плане удовлетворения своих запросов к труду и возможностей квалификационного роста.

Хуже обстоит дело у рабочих, приходящих на промышленные предприятия в более старшем возрасте, имеющих трудовой стаж работы в самых разных отраслях экономики и, как правило, не использующих свою первоначальную профессиональную подготовку. У них профессиональный рост происходит с замедлением, их карьеру отличает запаздывание в наборе квалификационных разрядов.

Преимуществами здесь обладают выпускники системы СПО, которые, отказываясь от должностей техников, начинают с рабочих вакансий и получают благодаря багажу, приобретенному в учебном заведении (помимо основной специальности выпускников обучают рабочей профессии), сразу достаточно высокие разряды, что оборачивается быстрой восходящей рабочей карьерой. Следует отметить, что выпускники СПО нередко продолжают без отрыва от производства учиться в вузах, что открывает им перспективы дальнейшего продвижения к соответствующим позициям.

Разносторонние преимущества использования при трудоустройстве приобретенной в ходе предварительного обучения в НПО и СПО подготовки, казалось бы, не нуждаются в дополнительном доказательстве. Однако необходимость обеспечивать такое соответствие принято аргументировать чисто экономическими факторами: главным образом, выгодой, получаемой производством, которое тем самым сокращает затраты на внутрикорпоративную подготовку, окупаемостью затрат государства на профессиональное образование или (в случае негосударственного финансирования) затрат учебного заведения. При этом за экономической эффективностью упускаются из виду эффекты личностного порядка, а тем более те, что проявляют себя длительно, на протяжении многих лет разворачивания профессиональной траектории. На этот счет, как правило, нет эмпирических данных. Представленное исследование, позволяющее отчасти восполнить такой пробел, показывает, что именно анализ в длительной ретроспективе складывающейся карьеры дает возможность наиболее полно раскрыть личностные эффекты востребованности, либо не востребованности первоначальной профессиональной подготовки.

Как видим, расхождение между специальностью по диплому и трудоустройством является безусловным препятствием успешного и быстрого развития профессиональных траекторий. Работник может на длительное время «зависнуть» на выполнении работ обученного рабочего наиболее массового

уровня квалификации (с 3-им разрядом). Может много времени потратить на перемены мест работы и последовательное обучение. В любом случае, темпы набора квалификаций в выполняемой работе замедляются. Работник тем успешнее наверстывает упущенные возможности, чем раньше ему удастся обучиться новой специальности и попасть в такую производственную среду, где по этой новой специальности имеются перспективы наращивания квалификации.

Немногочисленны молодые рабочие, пришедшие на производство после окончания дневных вузов. Это, как правило, люди, неверно выбравшие профессию либо не сумевшие найти работу по специальности. На первый взгляд, их выбор выглядит как сугубо вынужденный. Между тем, если учесть габитус их семей — а все они происходят из рабочей среды — становится понятно, что в их семьях ценности высшего образования не достаточно укоренены. Поэтому переход на позиции рабочих воспринимается ими без фрустраций. В рабочей карьере время, потраченное на длительную подготовку в вузе, как бы «вычитается» из производственного опыта и замедляет карьеру, но, с другой стороны, наличие высшего образования способствует быстрому наращиванию квалификационных разрядов, открывает перспективы роста до позиций мастера и бригадира.

Наряду с ростом квалификации по своей специальности молодые рабочие включены в процесс овладения смежными специальностями. Как правило, занимаются этим уже вполне квалифицированные, стабильные молодые рабочие. Здесь сходятся интересы, как самих рабочих, так и предприятия. Работники стремятся расширить поле своей деятельности, приобрести новые специальности, которые могут послужить им гарантией занятости в случае изменения производственной обстановки или шире — экономической ситуации в целом. Предприятие получает более лабильные рабочие кадры, готовые к потенциальным технологическим и организационным переменам. В обучении смежным специальностям заинтересованы сами молодые рабочие, поскольку это позволяет им выйти за рамки своей узкой специализации, раскрыть свои иные способности, реализовать амбиции. Возможностями обучения смежным специальностям в гораздо большей степени обладают предприятия высокотехнологичных производств, где существует потребность в более широком профессиональном развитии своих рабочих кадров.

Высокая степень заинтересованности молодых рабочих в росте квалификации и обучении смежным специальностям напрямую связана с сопутствующим этому повышением оплаты труда. Заработок, как лишний раз подтверждают результаты нашего исследования, является ведущим мотивом среди иных мотивов трудовой активности молодого рабочего. Заработная плата, как известно, представляет собой мерило вознаграждения за труд. Наряду с этой функцией заработок обретает большую символическую ценность для молодого рабочего, он по существу выступает не только эквивалентом квалификации труда рабочего, но и мерой той ценности, которой его наделяет общество, критерием престижа его труда. Именно в этом ракурсе следует интерпретировать все побуждения, запросы, недовольства, которые молодые рабочие выражают относительно своего заработка.

Вместе с тем, добиваясь роста квалификации, овладевая новыми навыками и мастерством в своей работе, молодые рабочие стремятся не только к повышению заработка. Соответствующий рост вознаграждения они воспри-

нимают как неременное условие компенсации за более производительный труд, но стимулы их активности шире. Все они с удовлетворением отмечают, что рост мастерства сопровождается предоставлением более интересной, более ответственной и творческой работы. Особенно часто элементы интеллектуального, творческого труда, к которому они оказываются приобщены в результате повышения квалификации, с гордостью отмечают молодые рабочие предприятий высокотехнологических производств. Все это напрямую сказывается на их высокой удовлетворенности трудом и желании оставаться на местах рабочих. Таким образом, накопление человеческого капитала молодыми рабочими там, где оно встречает адекватные современные модернизированные условия производства, становится двигателем успешного развития промышленных предприятий.

ГЛАВА 10.

СТРАТЕГИИ РАБОЧИХ ТРАЕКТОРИЙ

«Достижительные» модели карьер молодых рабочих

Изучение траекторий молодых рабочих на базе количественного исследования обнаружило такую существенную характеристику процесса формирования молодых рабочих кадров как наличие потока рабочих, названных нами «транзитными». Был эмпирически зафиксирован факт того, что среди рабочей молодежи промышленных предприятий есть некоторая часть юношей и девушек, которые благодаря имеющимся ресурсам полного среднего образования активно повышают свой уровень квалификации, а также инвестируют усилия в дальнейшее образование, добиваясь тем самым впоследствии выхода из состава непосредственно рабочих.

Материалы качественного исследования позволяют существенно расширить характеристику этого феномена — увидеть его в конкретике поворотов профессиональных биографий, рассмотреть в деталях формирование стремлений, установок и достижений, уточнить этапы, типологии, механизмы осуществления перехода с позиций рабочего.

Среди проинтервьюированных нами молодых рабочих есть немало таких, которые свою карьеру рабочего строят так, что она становится преходящим жизненным этапом, который сменяется или должен смениться последующим достижением определенных, более высоких, чем позиция рабочего, положений и статусов. Обращает на себя внимание то количество молодежи, которая, будучи занятой на рабочих вакансиях, не только в своих планах, но и в реальных образовательно-профессиональных практиках предпринимает усилия для того, чтобы перейти на позиции мастера, технолога, инженера или какого-то иного инженерно-технического работника, либо представителя руководящего звена. В общей сложности из всех проинтервьюированных молодых рабочих половина высказалась в терминах подобной «достижительной» модели своей рабочей карьеры.

Констатация желания расти

Наиболее просто и типично подобная ситуация выглядит со слов Максима Б. (№ 55), 23-х лет, закончившего колледж информатики и работавшего последовательно слесарем, помощником мастера, наладчиком 5-го разряда. Максим хочет оставаться рабочей профессии: *«Да, хочу. — Как Вы себе представляете свой дальнейший путь рабочего? — По своей профессии, рабочего, я достиг, можно сказать, вышки. Конечно, хотелось бы карьерного роста. — Это*

реально? — *Реально*». Сергей А. (№ 5), 26-ти лет, получивший в вузе профессию программиста и не захотевший по ней работать, занятый сегодня сборщиком-клепальщиком 3-го разряда на вопрос: «Чего бы Вы хотели добиться вот здесь в своей профессии?» отвечает: «*Я хотел бы в своей жизни на какую-то руководящую должность перейти*».

Как уже говорилось (гл. 9), практически все «достижительные» модели рабочих карьер так или иначе связаны с получением, главным образом, высшего образования: идет ли речь о молодежи, занятой на местах рабочих с наличным высшим образованием, о тех, кто сейчас учатся заочно в высшей школе, или о планирующих повысить свой уровень образования до высшего ради воплощения в жизнь своих отчетливых карьерных амбиций.

Рассмотрим, прежде всего, ситуации тех молодых рабочих, которые пришли на производство после дневных вузов. Люся (№ 1), 23-х лет, закончила факультет рекламы в вузе, даже не пыталась трудоустроиться по специальности, сразу пошла работать на «Росвертол» радиомонтажницей 3-го разряда; на вопрос «Зачем Вы пять лет учились, потратили столько времени и работаете рабочей?» отвечает: «*Возможно для дальнейшего карьерного роста на этом же заводе. — Какие возможности здесь могут быть? — Может быть начальником цеха стать, не знаю*». Люся высказывает ряд разнонаправленных планов, но, тем не менее, свою будущность на данном производстве она связывает с карьерным ростом. Константин А. (№ 14), 28-ми лет, после школы начинал учиться в дневном вузе и впоследствии с перерывами в учебе закончил заочно технический университет; работал сварщиком, технологом 3-й категории, мастером; снова вернулся на рабочее место слесаря 5-го разряда: «*Мне на моем рабочем месте нравится, у меня все получается. На рабочем месте я хотел бы достичь 6-го разряда, достичь того уровня, чтобы ко мне инженеры, технологи приходили и спрашивали: “А как?”*». Константин А., удовлетворенный своей рабочей специальностью, тем не менее, пытается реализовать полученное в результате больших вложенных усилий высшее образование: «*Я сейчас все-таки пытаюсь уйти на свое прежнее место работы — в Бюро металлурга, в отдел сварки на должность технолога, а уже там дорасти до инженера, потому, что, я считаю, что моя база, мои знания мне позволяют это сделать*».

В вуз ради дальнейшего роста

Планируют и реально учатся в вузах многие молодые рабочие. И в связи с этой своей учебной деятельностью они непосредственно выстраивают свои «достижительные» карьеры. Катя (№ 9), 22-х лет, швея 3-го разряда: «Чего бы Вы хотели добиться в своей профессии? — *Хотела бы стать специалистом. Конструктор, технолог, мастер. Хотела бы расти в своей профессии. В этом году я поступила в Институт сервиса по профессии инженер-технолог швейного производства*». Александр В. (№ 7), 26-ти лет, после окончания ПУ и трудоустройства по специальности повышал свою квалификацию и сейчас работает электромонтером 5-го разряда: «Кем бы Вам хотелось быть? — *Энергетиком-инженером*. — О вузе Вы сейчас не думаете? — *Думаю*. — Куда бы Вы хотели поступить? — *Где плата за учебу подешевле. Формально мне просто диплом нужен*. — А для чего Вам нужен диплом? — *Чтобы устроиться инженером*». Михаил А. (№ 11), 23-х лет, работает радиоме-

хаником 4-го разряда: «Вы заканчиваете вуз, Вы хотите здесь расти в рабочем разряде или перейти на инженерную должность? — *На инженерно-техническую должность.* — Какие перспективы у Вас на этот счет? — *Не знаю. Время покажет. Когда будет диплом, тогда будет ясно.* — В общем, народ здесь растет? — *Да.* — Вы положительно оцениваете перспективы? — *Да.* — Какой предел роста по Вашей специальности? — *Инженер.* — Кем бы Вы хотели стать в своей профессии? — *Директором*». Как видим, весьма искомой позицией является должность инженера, к которой стремятся многие молодые рабочие, обучающиеся ради этого без отрыва от производства в заочных вузах. Перспективы такого профессионального роста респонденты весьма высоко оценивают.

Примеров, подтверждающих такие стремления и свидетельствующих об усилиях, предпринимаемых для достижения должности инженера, множество. Вот как об этом говорит Михаил Б. (№ 21) 23-х лет, который после окончания автомеханического техникума работает техником-электромонтером 5-го разряда (ЯМЗ) и учится заочно в Техническом университете: «Вам здесь не пригодится диплом высшего образования? — *Может быть в будущем пригодится.* — И все-таки, с какой целью Вы пошли учиться? — *Иметь престижную работу и хорошо оплачиваемую.* — А на этом заводе пригодится эта специальность? — *Думаю, что да. Ведь автоматические системы управления везде есть.* — То есть Вы становитесь инженером? — *Да*». Алексей Б. (№ 28), 28 лет, после окончания автомеханического техникума работавший охранником, слесарем механосборочных работ третьего, четвертого, пятого разрядов, мастером цеха и исполняющий сегодня работу старшего мастера, два года заочно учился в политехническом университете и бросил учебу из-за трудностей совмещения. «Не возобновляли учебу в вузе? — *Нет, пока не возобновлял.* — А в планах есть такое намерение? — *Да, в планах есть. На следующий год я хочу восстановиться в институте.* — Для чего? — *Для повышения своей технической квалификации.* — И диплом поможет Вам подняться дальше? — *Ну, да, после мастера есть начальник участка. Но у меня нет такого желания продвинуться дальше. Я хотел бы уйти на инженерные работы, в отдел технолога.* — Это реально здесь? — *В общем-то, да*». Александр Д. (№ 36) 23-х лет после школы полтора года учился в Казанском авиационном институте, бросил учебу, работает фрезеровщиком 3-го разряда: «Вы хотите остаться работать в рабочей профессии? — *Нет, я собираюсь восстановиться и продолжить учиться. Быть конструктором или технологом.* — То есть, Вы хотите получить высшее образование и стать инженером? — *Да, или кем-то не рабочим, а выше.* — А почему? — *Хочется двигаться, не руками работать, а головой. На этой работе как бы все на одном уровне остается. Ты деградируешь как-то оттого, что ты работаешь все в одной сфере. А там уже будет другая сфера. То есть, здесь тебе дают, ты и делаешь, а там ты уже сам будешь придумывать что-то и будут твои детали делать*». Вторит Александру Борис (№ 60) 24-х лет, сменивший несколько мест работы после окончания техникума, работавший сборщиком, сейчас — технологом, завершил свое высшее образование без отрыва от производства. На вопрос «Почему Вы не остались в рабочей профессии?» отвечает: «*Не хочу деградировать, у меня ребенок растет*».

Как видим, молодые рабочие чутко улавливают различия в содержании труда рабочих и инженерных работников и однообразие труда станочника они предпочитают труд, связанный с более сложными управленческими или конструкторскими обязанностями.

Барьеры на пути роста

Наличие перспектив роста привлекает молодых рабочих, они вкладывают много усилий ради продвижения и достижения более высоких позиций. Между тем, перспективы — это еще только возможности, чтобы стать реальностью, необходимы личностные усилия, необходимо наличие множества условий и обстоятельств. Респонденты, стремящиеся к продвижению, указывают и на препятствия, барьеры, поджидающие их на этом пути. Сергей Б. (№ 20), 25-ти лет, после окончания автомеханического техникума пришел на завод, работал слесарем 4-го разряда и после недавнего завершения учебы в заочном вузе стал работать бригадиром. На вопрос «И Вас это сегодня устраивает?» отвечает: *«Да, хотелось бы карьерного роста, развития. — Вы все-таки, держите в голове, чтобы куда-нибудь перейти со своим высшим образованием? — В принципе, да. — У Вас на сегодняшний момент как бы промежуточное положение? — Да, но как сложится. — Это уже будет зависеть от Ваших усилий? — Конечно, под лежащий камень вода не течет»*. Сергей Б. рассказывает, что с дипломом меняется его положение на заводе: *«С высшим образованием можно двигаться по ступенькам. По карьерным. Бригадир, мастер, начальник участка, начальник цеха»*. Он повторяет: *«Сейчас меня все устраивает. Но, конечно, хотелось бы какого-то продвижения. Вдруг кто-то придет и скажет: “Не хотите ли новую должность?”»*. Сергей Б. констатирует, что в его окружении нет бригадиров такого молодого возраста, как у него: *«Если кто-то приходит моего возраста и с таким же образованием, то они кого-то здесь имеют: родителей, родственников. Человек с образованием, может быть, купленным, за несколько дней становится здесь замом или еще кем-то. Я таких повидал здесь много за время работы на заводе с 2004 года. А мне, имея отца на рабочей должности и маму тоже, очень трудно чего-то добиться»*. Высказывание Сергея Б. прямо указывает на значимость социальных связей в решении вопросов продвижения на данном производстве.

Конкретизирует те барьеры, которые неизбежно возникают на пути продвижения, также Сергей Д. (№ 31) 29-ти лет, закончивший заочно техникум, работавший станочником 3-го разряда, оператором пульта управления, сейчас занятый на должности бригадира, исполняющего обязанности мастера. Он говорит, что хочет добиться большего в той профессии, по которой сейчас работает, однако на вопрос «Здесь есть какие-то перспективы роста?» отвечает: *«На данный момент то появляются, то пропадают. Сейчас я — исполняющий обязанности мастера. Придет человек, который сейчас на больничном, и я опять возвращаюсь в операторы»*. То есть он подчеркивает, что условием карьеры на данном участке является освобождение соответствующих вакансий. Кроме того, он уточняет: *«Но в чем здесь как бы еще минус. Сейчас у меня есть этот начальник и этот зам. начальника. Но они не вечные. Зам уже увольняется, начальник тоже может. И тогда придет новый человек, а у него свои люди. И мне придется по новой все доказывать. Но это одна сторона, а другая — приходят обычно со своей командой»*.

Ради продвижения – даже второе высшее образование

Все эти обстоятельства никак не снижают высокого уровня амбиций и ориентаций молодых рабочих на профессиональное продвижение и здесь, повторяем, основным инструментом является учеба в вузах без отрыва от производства. Молодые рабочие с наличием высшим образованием не только планируют второе высшее образование, но и реально обучаются во втором вузе. Таков пример Дениса А. (№ 15), в 25 лет он окончил академию сельхозмашиностроения и работает сейчас электромонтажником 5-го разряда, он так характеризует свои перспективы: *«На данный момент времени я начал продолжать свое образование и поступил в Институт гражданской авиации на 3-й курс. – Вы планируете перейти из рабочих в инженеры? – Во-первых, мне хотелось бы побольше об этом узнать, потому, что уходить с вертолетного завода смысла не имеет, и хотелось бы найти более стабильное место. Будет это техник или инженер – что получится».*

Ради продвижения готовы делать дополнительные инвестиции в сугубо специализированное образование даже те молодые рабочие, которые пришли на производство с наличием высшим образованием. Так, Денис Б. (№ 54) считает вполне вероятным путь получения второго высшего образования ради достижения своих карьерных целей. Ему 25 лет, он окончил технологический университет, работал последовательно красильщиком, мастером, начальником смены, сейчас вновь занят на рабочем месте красильщика 4-го разряда. Денис рассуждает о перспективах своей работы на данном предприятии: *«В планы все-таки входит попытаться реализовать свое образование. Может быть, будут предложения здесь. Конечно, не в скором времени, но, может быть, меня возьмут замом начальника цеха. – Это благодаря тому, что у Вас есть высшее образование? – Не только поэтому. Вообще-то, я и мастером, и начальником смены стал потому, что у меня высшее образование было. – У Вас здесь есть перспективы роста до ИТР? – Да, я думаю, что есть перспективы роста. Если понадобится, то буду учиться. Может быть, это будет и второе высшее образование, скорее что-то экономическое».* Также планирует получать второе высшее образование ради достижения должностных вершин Максим А. (№ 37), 23-х лет, который закончил педагогический вуз и работает сейчас сборщиком-клепальщиком: *«Вы планируете оставаться и расти здесь? – Да. – Вы хотите оставаться в рабочей профессии? – Да, но я хочу не рабочим быть, а выше подниматься. Хочу здесь добиться руководящей должности. Я еще пойду учиться. Человек всю жизнь учится. Сначала в колледж, а потом в Казанский авиационный институт».*

Только мечты

Показательно, что «достижительные» модели траекторий весьма распространены среди тех молодых рабочих, которые объективно на них не имеют больших шансов, поскольку, например, не повышают своего уровня образования. Характерен пример Юли (№ 25), 26-ти лет, не получившей первоначального профессионального образования, но на производстве сумевшей дорасти от фрезеровщицы до наладчика станков 6-го разряда (и одно время работавшей мастером участка): *«В квалификации это уже верх. Сейчас я рабо-*

таю со станками, а хочу не со станками. Я хочу остаться на заводе и уйти на второй этаж, в кабинет, по линии инженерно-конструкторской». Между тем, это скорее не планы Юлии, а мечтания, которые подкрепляются следующими рассуждениями: «Когда я получу высшее образование, буду работать начальником какого-нибудь диспетчерского отдела и параллельно буду всем этим заниматься. Я не хочу бросать работу». Однако реальных шагов, которые завершались бы накоплением ресурсов ради достижения заявленных ориентаций, Юлия не предпринимает. На вопрос «А повышать свой образовательный уровень Вы пробовали?» отвечает: «Несколько раз подавала документы. Сначала начала с автотехнического техникума при заводе, где обучают заводским специальностям. Даже пробовала в Политех. — И что? — Ничего: то времени не было, то лень, то побоялась, что это отнимет все время у семьи. Шло к тому, что захотели детей».

Казалось бы, нет объективных предпосылок перехода в инженеры и у Дамира (№ 46), к 24-м годам окончившего авиационный лицей, а затем заочно и авиационный техникум. Он, выходец из села, живет в общежитии и работает поначалу слесарем-сборщиком, а сейчас слесарем-клепальщиком. На вопрос, удовлетворен ли жизнью в целом, отвечает положительно, а на вопрос: «Собираетесь ли оставаться в рабочей профессии?» отвечает: «Если поднимут зарплату, то останусь. Меня устраивает все, кроме денег». И вместе с тем, говоря о планах на будущее, он отмечает: «Я думаю, может быть пойти в КАИ, потому что не знаю, как завод дальше будет развиваться, потому что я не вижу здесь перспектив. — А зачем получать высшее образование? — Чтобы идти выше, может быть стать инженером, авиатехником». Как видим, здесь планы получения высшего образования и достижения позиции инженера — это общее стремление к улучшению своего положения в целом, мыслимого как движение вверх по лестнице социальных и экономических статусов; стремление, облеченное в конкретную форму (название вуза), хорошо известную из опыта ближайшего окружения. Показательны в этом отношении высказывания Ильи Б. (№ 59), 22-х лет, окончившего автотранспортный колледж, работающего резчиком кроя 5-го разряда и заочно обучающегося на 3-м курсе вуза по специальности «автосервис»: «Достижение высшего образования — это серьезная цель, потому, что это шаг к чему-то новому. Либо можно будет подумать об открытии своего дела, либо устроиться на более высокие посты. Как мне мама говорит: “Я хочу, чтобы ты был где-то начальником транспортного отдела, ходил в пиджачке и галстуке”. Свое отдаленное будущее связываю, скорее всего, с другой профессией, потому, что хочется в жизни чего-то добиться».

Таковыми же, во многом абстрактными, представляются планы Алексея Г. (№ 42), 25-ти лет, окончившего авиационный колледж, сменившего несколько мест работы и сейчас работающего оператором станка с ЧПУ 4-го разряда. Он, как и многие рабочие Казанского авиационного производственного объединения, мыслит повышение своего образования до уровня высшего с помощью учебы в хорошо известном для них КАИ (Казанском авиационном институте)¹.

¹ О том, почему молодые рабочие предприятий авиапрома в Казани в основном планируют и учатся в Казанском авиационном институте [КАИ] разъясняет Андрей (№ 35), 23-х лет, работающий в Казанском филиале КБ ОАО Туполев слесарем-сборщиком летательных аппаратов 2-го разряда: «Если я здесь останусь, то в КАИ пойду. Там 5 лет учишься, и потом с тобой завод заключает контракт лет на 5, что ты будешь здесь работать. И завод это все оплачивает. То есть бесплатная “вышка”, с условием, что здесь останешься работать».

При этом, он планирует оставаться в рабочей профессии: *«Пока еще рабочим поработаю, у меня еще стаж небольшой. Посмотрю, если мне как рабочему будут нормально платить, то я и здесь поработаю. Потому, что когда будет высшее образование, то надо опять куда-то устроиваться или здесь можно куда-то перейти, например, технологом, а они меньше получают. — Инженеры меньше получают? — Если молодой инженер, то, наверное, меньше. — А зачем тогда учиться? — Для себя. Может и пригодиться потом все. Во-первых, его [высшее образование] надо еще получить, это уже 6 лет пройдет. А там, может быть, все поменяется. Просто на будущее».* У Алексея Г. нет четкого расчета на переход к инженерной специальности, он с большими сомнениями рассуждает о перспективе работы технологом или молодым инженером с небольшой зарплатой. Все помыслы его сводятся к какому-то неопределенному будущему, которое видится в розовом свете — в привычной «обертке» в виде получения высшего образования.

Нельзя не видеть, что за «достижительными» моделями траекторий у одной части рабочей молодежи стоят конкретные шаги по повышению уровня своего профессионального образования или усилия, связанные с переходом в руководящее звено работников (бригадиров, мастеров, технологов). В то же время, у другой части эти модели вбирают в себя скорее абстрактные мечтания, проявления универсальной надежды на лучшее в будущей жизни. Видимо, модель траектории, где будущее мыслится в категориях продвижения, достижения чего-то большего, чем то, что рабочий человек имеет сейчас, не просто привлекательна, она становится некой психологической компенсацией, уравновешивающей сегодняшнее положение и помогающей мириться с теми его негативными сторонами, в которых молодые рабочие, быть может, и не хотят отдавать себе отчета.

В любом случае установки на достижение в будущем более высокого положения, более интересной профессии, развивающей деятельности пронижают все те представления молодых рабочих, где так или иначе вопрос ставится о перспективах, о мотивах дальнейшей работы, о планах на будущее. Эльмир (№ 41), 23-х лет, окончивший авиационный техникум, работающий сегодня фрезеровщиком 3-го разряда, планирует поступать учиться в институт ради того, чтобы: *«Идти выше, стремиться к чему-либо, а не только работать фрезеровщиком. Чтобы не работать рабочим, а двигаться выше».* Рамис (№ 40), 26-ти лет, после окончания заочного вуза уже получивший должность инженера, на вопрос «Чего Вы планируете добиться в своей профессии?» отвечает в том же духе «достижительных» устремлений: *«Повышения, конечно. Ведущие инженеры есть. И далее».* Левон (№ 3), 27-ми лет, работающий слесарем 4-го разряда на «Росвертоле»: *«Я сейчас обучаюсь на заочном факультете. Для какого-то карьерного роста. Мое, конечно, желание попасть на летно-испытательную станцию. У нас там происходят испытания после сборки летательных аппаратов. Это меня очень увлекает, это более интересная работа. Без образования такого специфического туда вряд ли возьмут. По большому счету надо быть инженером. Инженерное образование, а должность может называться по-разному: и техник, и наладчик и другое».*

Эта универсальная надежда на лучшее будущее поддерживается общей обстановкой крупного промышленного предприятия, где существует большой внутренний рынок рабочей силы, с постоянным движением кадров, в рамках которого открываются вакансии по более продвинутым позициям. Недаром

наличие перспектив продвижения, как свидетельствуют интервьюированные, является серьезным фактором, удерживающим их на данном производстве. Алексей Г. (№ 42), только что выше цитировавшийся, оператор станка с ЧПУ 4-го разряда, говоря о том, что его привлекает в своей работе, добавляет: *«А привлекает, может быть будут какие-нибудь перспективы на будущее. Сейчас говорят, что может быть будет что-то, это, может быть, и держит еще»*. Виталий (№ 29), 25-ти лет, окончивший строительный лицей и обучающийся заочно в колледже, работавший барменом, администратором и сегодня являющийся кладовщиком на ярославском заводе, также ссылается на перспективы роста на данном предприятии: *«Я сейчас заканчиваю факультет менеджмента в колледже и иду дальше учиться в институт. Я все-таки думаю, что нужно высшее образование, тем более на предприятии, где я работаю, есть перспектива роста»*.

Переход в мастера, бригадиры, руководители

Карьерный рост молодые рабочие понимают по-разному. Наряду с тем, что более искомой, со слов молодых рабочих, выглядит позиция инженера и руководителя более высокого ранга, сами они именуют продвижением, как правило, практику перехода на должность мастера, бригадира, заместителя начальника и начальника цеха, (а в строительстве еще и прораба). Именно эти инженерно-технические должности и имеют в виду молодые рабочие, когда рассуждают о возможностях и практиках своего продвижения на производстве.

Среди проинтервьюированных нами молодых рабочих восемь человек на сегодняшний день перешли с позиции рабочего на должность бригадира/мастера или технолога и еще шесть человек занимали должность ИТР в какой-то период своего трудового пути и сейчас вновь вернулись к позиции рабочего. Примечательно то, какого уровня образования достигли все те молодые рабочие, которые перешли на позиции ИТР или какое-то время их занимали. Среди них лишь один человек сохранил свое базовое школьное — среднее общее — образование, два человека имеют среднее специальное и два — неоконченное высшее образование, оставшиеся девять человек закончили высшие учебные заведения, по преимуществу без отрыва от производства. Таким образом, продвижение до уровня руководителей первичного производственного звена является для них отчасти реализацией образовательного капитала, отчасти средством накопления специфического производственного опыта, необходимого для последующего перехода на позиции инженера, конструктора или иного работника системы управления.

Организационные функции мастера/бригадира

Алексей Б. (№ 28), 26-ти лет, работает на машиностроительном заводе в Ярославле, в качестве слесаря механосборочных работ вырос с 3-го до 5-го разряда, становится мастером цеха механообработки и старшим мастером. Он со знанием дела описывает свои функции: *«Мастер — это ИТР-овский работник, который занимается управлением производства, а рабочий, имеющий разряд — это профессионал именно в работе. Можно хоть с первого разряда идти*

в мастера. Мастеру надо иметь организаторские способности, надо знать теорию. Не требуется же от мастера уметь быстро собирать эти узлы. Разряд ведь нам давали за скорость и за качество. А мастер должен знать все процессы, все методы». Работа мастера требует большого напряжения, больших вложений сил: «Чтобы стать мастером, было собеседование с начальником цеха, и на основе этого он принимал решение. В это время я уже учился в институте. Тогда я много времени отдавал работе. Потом я отработал в прессовом цехе мастером 3 года. Было трудно, и институт я забросил [учился на 3-м курсе политехнического университета]». Алексей Б. рассказывает о сложностях труда старшего мастера, которым он сейчас является: «Мастеру приходится много завязывать связей между группой качества и тем, чего требует производство. В данный момент в выполнении производственных задач существует очень много вариантов. Хотелось бы большей определенности, более точно знать, что от тебя требуется, жестче знать, как это выполняется». Все это не нравится Алексею Б. в его сегодняшнем положении и поэтому он констатирует: «После мастера есть начальник участка. Но у меня нет такого желания продвинуться дальше. Я хотел бы уйти на инженерные работы, в отдел технолога. Это, в общем-то, реально». Именно опыт работы на руководящей должности — в качестве мастера или бригадира — является важным условием получения в дальнейшем допуска к инженерному труду. Вот почему те молодые рабочие, которые планируют свой рост на несколько шагов вперед, соглашаются на эту непростую работу.

Работа бригадира/мастера заключается в осуществлении руководства производством на своем участке. Это означает, что он организует трудовую деятельность коллектива, обеспечивает соблюдение технологии производства, устанавливает производственные задания и контролирует их исполнение, ведет учет выполненных работ, оформляет техническую документацию, участвует в сдаче продукции и пр. Вот почему лучшими кандидатами на должности бригадиров/мастеров оказываются не просто опытные рабочие, но еще и те, кто по ходу своей трудовой деятельности оказывались занятыми на разных участках труда и по разным специальностям.

Вот типичный путь Сергея Д. (№ 31), 29-ти лет, работающего на «ЭКО». Он на двух местах работы трудился станочником 3-го разряда, затем оператором пульта управления участка, далее бригадиром и исполняющим обязанности мастера. Про себя он рассказывает: «Получил несколько дополнительных профессий. Сначала на подмену поставили, потом понравилось и послали немного подучиться (это внутри комбината), корочки мне дали. Так работал, меня ставили на разные участки, где я освоил балансировку, стропальщика, работу на разных станках. Параллельно восстановился в техникуме. Закончил и надоело рабочим быть, притом, что я знал весь участок и цех досконально. Когда я только сюда устраивался, я хотел ИТР-овскую должность. Был оператор, потом бригадиром, сейчас стал за мастера». Так же идет накопление опыта у Юлии (№ 25), 26-ти лет, работавшей на ЯМЗ фрезеровщицей, шлифовщицей, мастером, наладчиком станков 6-го разряда: «Взяли меня фрезеровщицей, а ставили на простые станки, такие как сверловочный. Показали, как надо, и я работала. Через неделю перебрали на другой станок, показали, что там надо делать, и я делала. У меня был такой наставник, что он мне с первого дня начал не просто показывать, что надо делать, а большему учить, рассказывал про станки. Менялись рабочие места, меня ставили на такой станок, на котором работать раньше у меня не было допу-

ска. Если я работала фрезеровщиком, то меня посылали учиться на шлифовщика. Брала и училась. Через 5 лет меня вызывает начальник цеха, предлагает стать мастером». Прямо указывает на необходимость практических знаний для занятия руководящей должности Андрей Б. (№ 24), 26-ти лет, работавший на ЯМЗ оператором станка с ЧПУ 3-го и 4-горазрядов, сегодня занятый в должности слесаря-кладовщика 4-го разряда: «Чтобы быть мастером, надо иметь опыт работы. Я знаю работу, но надо знать ее тонкости».

Разумеется, пост руководителя, как и все другие – это неизбежно вопрос вакансии на рынке труда. Но дело не только в наличии или отсутствии спроса. Умение руководить – это в какой-то степени дар, обладание определенными свойствами личности, позволяющими успешно организовывать людей и производственный процесс. На этот счет показателен пример Ильдара (№ 32), 29-ти лет, работающего на 4-х работах, в том числе постоянно на Казанском авиационном предприятии. Он справедливо замечает: «Сейчас я заметил у людей, которые вокруг меня, самая большая востребованность – это умение руководить, руководить грамотно. Я учусь руководить, у меня, в принципе, это неплохо получается, как говорят директора, у которых я работаю. Поэтому я востребован на двух моих работах. Здесь я подчиненный [занят в качестве фрезеровщика 5-го разряда, имеющего личное клеймо], на двух работах я руководитель, на третьей я что-то среднее. То есть, во-первых, это навыки как руководителя, потом навыки как специалиста».

Коммуникативная функция

Важнейшая функция бригадира/мастера – коммуникативная, ему все время приходится иметь дело с людьми, устанавливать контакты, поддерживать взаимоотношения с различного рода работниками по ходу реализации производственных задач. Вот как рассказывают об этом сами акторы. Денис Б. (№ 54), 25-ти лет, закончивший технологический университет и начинавший работу в качестве красильщика 4-го разряда, сейчас вновь вернувшийся на рабочее место красильщика, рассказывает: «Два года я работал красильщиком и потом мне предложили обучиться на мастера. Обучали меня на рабочем месте. Потом я являлся начальником смены. В основном, мне понадобилось знание, как общаться с людьми. Были разные ситуации, и я применял то, что нам преподавали [в вузе]. Я работал в разных сменах и общался со всеми людьми, которые работают в цехе».

Евгений (№ 19) 30-ти лет, также как и Денис Б., предварительно окончил дневной вуз по специальности «прикладная математика», на Ярославском машиностроительном заводе работал наладчиком 6-го разряда, старшим мастером и сегодня является бригадиром: «Наступил кризис, все должности сократили и сейчас я просто бригадир. Сейчас я работаю больше с людьми. Станки трогаешь только тогда, когда людей не хватает. Условия труда сейчас тяжелые: много народу уволили, и сейчас приходится оставаться, замещать». На вопрос, что его устраивает, а что не устраивает на данной работе, Евгений отвечает: «Устраивает работа с коллективом, что я могу постоянно общаться с людьми». Алексей А. (№ 18), 30-ти лет, с богатым послужным списком работал мастером, сейчас вновь временно вернулся на место кузнеца-штамповщика 6-го

разряда: *«Просто рабочим — это не мое. Я не чувствую себя начальником цеха, а чувствую мастером, таким середнячком. Как некоторые любят работать прапорщиком. Высоких целей я не добиваюсь, люблю работать с людьми. Через год после окончания техникума [учился заочно], я стал мастером и как-то меня устраивало. Когда мастер — это уже не рабочий. Это как ИТР, маленький начальник. Я хотел работать мастером, чувствовать себя нужным, я понимал, что людям надо. Я знал, чего хотят рабочие, старался для них делать и, естественно, для производства, но при этом и не обижать рабочих»*. Как видим, Алексею А. не просто нравится координировать взаимодействие между людьми в коллективе, ему, видимо, удается устанавливать позитивные человеческие контакты и поддерживать уважительные отношения. Об этом свидетельствует следующее его признание: *«Я кого-то из начальников послать не могу, просто уважаю его должность. Могу не уважать его как человека, но его должность я уважаю. Если бы был моего ранга, то мог бы быть откровенный разговор. Даже я, работая мастером, послать далеко рабочего не мог. Я ему лучше объясню»*.

Как видим, для роли бригадира необходимы особые человеческие свойства, связанные с практическим владением навыками психологии общения. Если этого нет, то исполнение должности бригадира обрастает негативными проявлениями и неблагоприятными фактами биографии. В лучшем случае речь идет о таких последствиях, которые отмечает Сергей Б. (№ 20), 25-ти лет, закончивший дневной техникум и заочно политехнический институт, работавший слесарем механосборочных работ 4-го разряда и сейчас бригадиром: *«И вот мне тут предложили поработать бригадиром. Это прибавление зарплаты. И это не чисто физическая работа. Это работа с людьми, по-старому — мастер. Когда дали бригадира, то над этими людьми пришлось командовать, и резко поменялись отношения. И друзья, которых я считал друзьями, оказались на самом деле не друзьями. Настоящие друзья остались друзьями, а которые были так себе — отсеялись»*. Сложности исполнения обязанностей бригадира, связанные как с функциями коммуникации, так и с другими сторонами этой деятельности, отмечает и Юлия (№ 25), работавшая одно время мастером: *«Дали мне большой и трудный участок, много людей. Большой объем работы, причем часть участка только запускалась. Каждый человек разный, к каждому нужен подход. Первое время я плакала, потому, что некоторые не слушались, не делали. А начальство все спрашивает с меня. С мастера очень большой спрос, большая ответственность, домой я приходила уставшая, вымотанная»*. В результате Юля с радостью, как от обременительного дела, освобождается от исполнения функций мастера: *«В 2005 пришел новый директор, и начали объединять участки по определенному количеству людей на участке. Мастера оказались многие лишние. Когда мне предложили должность наладчика, я с удовольствием согласилась. Я даже выиграла в зарплате. Смена закончилась, я все сделала и ушла домой»*.

Критические взгляды

Еще более критически относятся к роли мастера/бригадира те молодые рабочие, которые только прожективно примеряют ее на себя. Вот как рассуждает Сергей В. (№ 26), 30-ти лет, опытный высококвалифицированный рабочий, имеющий за плечами предварительную подготовку в техническом

лицее, несколько смен мест работы и специальностей и сейчас работающий на заводе «ЭЛДИН» наладчиком станков с ЧПУ 6-го разряда: *«Перспектив роста больше нет. В мастера не пойду, это неблагоприятная работа, на него все шишки валятся. Какой он начальник. А у меня есть своя работа, меня никто не трогает»*. Еще более скептически оценивает перспективы роста Леонид (№ 49) 30-ти лет, сменивший много рабочих мест, закончивший заочно Казанский авиационный институт, работавший одно время конструктором, сейчас занятый на рабочем месте слесаря 5-го разряда: *«Там зарплата была маленькая, хоть и инженер. Пришлось в рабочий класс переходить, с высшим образованием. Когда я сюда устроился, мне дали 5-й разряд, я так и работаю. Зачем я учился, что с высшим образованием вот так работаю. Здесь можно, конечно, на руководящую должность переходить, инженером, например. Тогда здесь надо практически жить, я так не хочу. Так у меня хоть какое-то время свободное есть, ремонт дома сделать, с ребенком куда-то сходить. Здесь, если отпрашиваешься вовремя уйти с работы или в выходной не выйти, уже говорят: “Что это ты, в выходной не выходил на работу?” Хотя это мой законный выходной. У нас очень напряженная работа, мы и день и ночь вкалываем. Для того, чтобы денег заработать, нужно работать без выходных»*.

Промежуточная ступенька роста — технолог

Несмотря на все сложности исполнения обязанностей мастера/бригадира, есть среди молодых рабочих такие люди, кого эта позиция полностью устраивает. Еще больше тех, кто, будучи нацелен на продвижение до уровня инженерной должности — а это наиболее искомая из относительно массовых позиций на промышленном предприятии, — соглашается на роль руководителя первичного производственного звена, как на промежуточную ступеньку в карьерном росте на производстве. Такой же отчасти самостоятельной, отчасти транзитной в ходе карьерного роста, позицией является положение технолога. К нему также как и к позиции мастера/бригадира идут через накопления опыта работы и при наличии соответствующего образования. Об этом свидетельствует Наталья (№ 58), 30-ти лет, работавшая последнее время в п/о «ШАРМ» специализированной швеей, а сейчас — бригадиром: *«В техникуме я учусь два года, в институте — три с половиной [заочно]. Во время этой учебы я так и работаю специализированной швеей. Но, когда люди болели, или уходили в отпуск, то приходилось заменять инструктора, потом мастера швейного цеха. Я в этом году окончила институт, но год назад меня перевели в бригадиры. Но я на этом не хочу останавливаться, мне надо идти выше... Возможности есть — стать технологом швейного производства. Мне больше технология нравится. Технологом можно стать и в 30 лет, самое главное было бы желание и опыт работы. Опыт работы очень многое дает»*. И далее Наталья четко объясняет суть работы технолога: *«Это не сложная работа, просто здесь и умственный идет процесс и ты должен наперед продумать, что за чем будет идти и как это потом будет выглядеть»*.

Как видим, работа бригадиром/мастером облегчает последующие переходы к работе технологом. И, наоборот, о чем свидетельствует пример Константина А. (№ 14), 28-ми лет, много раз менявшего места работы и должности (технолога, мастера, прораба), как внутри крупнейшего предприятия «Росвертол», так

и вне его, и сейчас работающего слесарем 5-го разряда в ОКБ «Ростов-Миль»: *«На тот момент я был технолог третьей 3 категории. Это низшая категория. Я роС. Я прошел аттестацию. Технологом я был полтора года. Потом я женился. У нас технолог — самая низкооплачиваемая должность. Я ушел работать в цех мастером. Поработал мастером год, потом пригласили меня знакомые работать в частную фирму по строительству, предложили должность мастера. Зарплата — не сравнить с “Росвертолом” — небо и земля. Потом я там поднялся до прораба».* Как демонстрирует пример Константина А., переход в мастера/бригадиры облегчает дальнейшие передвижения на позицию технолога и наоборот, то есть сам факт занятия хотя бы единожды поста руководителя первичного звена обеспечивает в дальнейшем передвижения на том же уровне — руководителя небольшого коллектива, производственного участка — технологической цепочки. Подобный накопленный опыт становится важнейшей предпосылкой перехода на позицию инженера. В этом состоят основные привлекательные стороны работы руководителем первичного звена. Однако эти привлекательные мотивы сдерживаются одним существенным препятствием, на которое ясно указывает Константин. Болевая точка — это низкая зарплата технолога, которая является серьезным барьером (как свидетельствуют и другие интервьюированные) для занятия должности технолога, особенно, если ее предлагают молодым рабочим, окончившим техникум. А именно средняя специальная подготовка и нужна главным образом для исполнения обязанностей технолога. Об этом свидетельствует Борис (№ 60), 24-х лет, окончивший техникум, обучающийся заочно в вузе и работающий технологом: *«Если брать эту область, авиационную, если не брать начальников, а брать должность технолога, то в технологии достаточно образования техникума, потому, что институтское образование не всегда подходит».* Между тем, работники со средним специальным образованием, как правило, предпочитают оставаться на вакансиях рабочих, поскольку — как характеризует такую ситуацию Алексей Б. (№ 28) — *«у рабочих возможности больше заработать, иногда больше, чем у инженера».* Тот же Константин А. (№ 14), вынужденный сейчас перейти работать слесарем механосборочных работ 5-го разряда, на вопрос «Почему пришел работать не технологом?» отвечает *«А у нас слесарь получает больше, чем технолог».* Такая же аргументация у Сергея А. (№ 5), он имеет высшее образование и работает сборщиком-клепальщиком 3-го разряда на «Росвертоле»: *«Быть мастером — сдерживает зарплата. — Она у мастера небольшая? — Да, меньше, чем у рабочего».* Он же прямо объясняет, почему, несмотря на низкую зарплату, люди в определенных ситуациях сознательно соглашались занимать позицию технолога или мастера. На вопрос «Зачем люди идут в мастера? Чтобы был дальше рост?» он отвечает: *«Конечно. Будет проще стать инженером, когда проводится конкурс на вакансию. Но для этого должен быть стаж на руководящей должности. Поэтому должен быть как минимум мастер».*

«Остаться простым рабочим»

Траектории молодых рабочих, о которых шла речь выше и которые так или иначе связаны с продвижением (с точки зрения уровня квалификации, статуса, материального вознаграждения), видятся вполне понятными, укладываемыми в представление о рабочей карьере как таковой. Также самооче-

видны пути — назовем их траекториями «прямой, горизонтальной карьеры» — которые означают занятость на рабочих местах одного и того же или близкого уровня квалификации.

Как показали результаты количественного исследования, горизонтальная траектория рабочей карьеры остается наиболее многочисленной. Больше всего молодых рабочих, которые при относительно невысоком уровне школьного образования (в объеме основной школы) и обучении рабочей специальности в ПУ и/или на рабочем месте, заполняют на предприятиях сегмент рабочей силы низкой и средней квалификации. Они не проявляют большого интереса к профессиональному продвижению и учебе и ориентированы главным образом на стабильный труд по рабочей профессии. Из анализа по результатам опроса был сделан вывод, что потребность в стабильности оказывалась здесь скорее вынужденной, за ней стоял малый набор альтернативных возможностей, которые предоставляет накопленный ресурс человеческого капитала.

Данные интервьюирования позволяют во многом углубить и конкретизировать эти результаты.

«Если я устроился на работу, то надо работать»

Вот типичная позиция молодого рабочего с относительно низким уровнем накопленного человеческого капитала, который не способствует формированию стремлений к образовательно-профессиональному росту. Вячеслав Б. (№ 30), 24-х лет, окончив 9 классов сельской школы и ПУ, переезжает в Ярославль и попадает на предприятие «ЭКО»: *«Приехал сюда, было собеседование и меня все устраивало. Показали завод, что буду делать, как буду делать, и я решил попробовать. Меня отправили на учебу. В Учебный комбинат от завода. Получил специальность водитель автопогрузчика. Работаю на территории завода на каре»*. Вячеслав Б. полностью удовлетворен своей работой: *«Меня это устраивает»*. На вопрос «И зарплата устраивает?» отвечает: *«По ярославским меркам как бы устраивает, но хотелось бы больше»*. На вопросы «Есть ли у вас перспективы роста? И есть ли желание учиться?» отвечает: *«Пока у меня есть своя работа, и я не стремлюсь пока к чему-то, на данный момент. Меня все устраивает. Я считаю, что можно и без образования, если хочешь. Пока я никак не продвинулся. Мне хорошо и так»*.

Алексей В. (№ 39), 27-ми лет, у которого аналогичная Вячеславу Б. образовательная и профессиональная подготовка, работает на Казанском авиационном заводе сборщиком-клепальщиком 4-го разряда. Как следует из его слов, свое нынешнее положение считает результатом стечения внешних обстоятельств. На вопрос: «Вы планируете оставаться в своей рабочей профессии?» отвечает: *«Других вариантов нет. Никуда не уйдешь, потому что общежитие»*. Ему как мигранту из села завод предоставил общежитие, что и стало главным притягательным аргументом в его согласии на трудоустройство. Планы на профессиональный рост у него ограничены достижением 5-го разряда: *«Выше пятого уже нет»*. Он удовлетворен своим положением в жизни в целом на данный момент, а на вопросы, связанные с возможностью что-либо изменить — в профессии, в работе, в образовании — односложно отвечает «не знаю», «пока не знаю». Он не задумывается о том, что нравится и что не нравится ему в своей

работе, профессии, поэтому на вопрос «Что Вас привлекает в Вашей работе?» отвечает: *«Трудно сказать. Я и сам думаю, почему работаю здесь уже много лет. Даже не заметил, как семь лет прошли. Скорее всего, так сложилось: работаю и работаю».*

Этих молодых людей отличает глубокое внутреннее согласие с тем, что их профессиональной стезей стал труд рабочего, вне его они себя не мыслят. Четко формулирует эту позицию Фердус (№ 38), 27-ми лет, бывший сельский житель, работающий пять лет сборщиком-клепальщиком 4-го разряда на Казанском авиационном п/о им. Горбунова: *«Если я устроился на работу, то надо работать. Менять не принято. Если я научился что-то делать, то так и работаешь. А если менять работу, то надо снова чему-то учиться».* А именно перспектива учебы Фердуса никак не привлекает. На вопрос «Вы планируете еще какое-то дополнительное образование?» он отвечает: *«Высшее Вы имеете в виду? Нет, не планирую. После армии это очень трудно. Я поступил в Казанский авиационный техникум и мне хватило 3-х месяцев. — И после этого Вы решили, что не будете больше учиться? — Мне вполне хватает того, что я знаю и умею делать».* Он не нацелен даже на достижение высокого разряда по своей специальности, на вопрос «Чего Вы хотите добиться? Максимального разряда?» отвечает: *«Чем больше знаешь, тем больше тебя гоняют. Чем меньше знаешь, тем меньше у тебя голова болит».*

Неудовлетворенность зарплатой — доминанта

При такой установке на стабильную позицию рабочего и свое нынешнее рабочее место единственной и самой важной проблемой, которая волнует Фердуса, остается проблема заработка. Он согласен оставаться в рабочей профессии, однако уточняет: *«Если будут также платить, как сейчас, то это вопрос».* В ответ на слова интервьюера «Что нужно изменить в Вашей работе, чтобы она стала более привлекательной для молодежи?» говорит прямо и односложно: *«Зарплату».* Он доволен своим сегодняшним положением: *«Семейным положением я доволен, и комната у нас есть. Но и времени не хватает, и финансов не хватает. Что касается финансов, то это надо менять. Вот у нас за последние два месяца уволились двое рабочих и все из-за финансов. Попробуйте прокормить семью на пять-шесть тысяч. И это рабочие с 4-ым разрядом!».*

Неудовлетворенность своей заработной платой — наиболее характерная черта всех описаний, которые дают своему положению молодые рабочие, приходящие на производство с относительно небольшим объемом человеческого капитала и лишь незначительно пополнившие его за время трудовой деятельности. Константин Б. (№ 33), 27-ми лет, с полным средним образованием, пришедший после службы в армии на Казанское авиационное производственное объединение и работающий фрезеровщиком 4-го разряда, на вопрос «Вы хотите оставаться в рабочей профессии?» отвечает: *«Если бы была хорошая зарплата, то можно было бы и остаться. — А если оставаться, то чего бы Вы хотели добиться в этой профессии? — Зарплаты, денег больше. Личной жизнью я доволен полностью, если бы только жилищные условия изменились. Работой я доволен, единственно только, хотелось бы повышения заработка, чтобы рабочий получал достойную зарплату».*

Уточним, что мотив заработной платы является ведущим для всех молодых рабочих, а не только для рабочих «горизонтальных карьер». Вместе с тем тема заработка звучит у лиц со сниженными показателями накопления человеческого капитала более настойчиво. Когда исследователи констатируют, что у того или иного информанта или подгруппы молодежи не развиты ценностные установки в отношении повышения своего образования, нет стремления к продолжению учебы, это является не только важной чертой образовательного поведения этих лиц. Отсутствие или сниженные ориентации на образование одновременно свидетельствуют о том, что в структуре трудовых ценностей и требований к работе увеличивается «вес» и значимость оплаты труда, требований к размеру заработка. В таких случаях собственно заработок становится смыслообразующим стержнем трудовой мотивации, а отношение к труду как средству поддержания жизни становится преобладающим. Характерна в этом отношении траектория Николая (№ 45). Выходец из села, он закончил лицей по специальности «банковское дело», отслужил в армии и устроился работать на Казанское авиационное производственное объединение, ему сейчас 22 года, он – сборщик-клепальщик 3-го разряда. На вопрос: «Вы планируете повышать свое образование?» отвечает: *«Даже не знаю. Лень, честно говоря»*. Между тем, работа на предприятии и в частности в качестве рабочего ему нравится. На вопрос интервьюера «Вы пришли работать сюда. Что привлекло в этом предложении?» отвечает: *«Авиация, интерес какой-то есть. — А то, что рабочим? — Лучшие рабочим, чем в начальстве. Мне так больше нравится. Мне нравится делать что-то своими руками»*. На кардинальный вопрос, который интересовал исследователей, хочет ли он оставаться в рабочей профессии, Николай отвечает: *«Пока — да. Хочу разряд еще повысить и уйти отсюда. — А почему Вы хотите уйти из рабочей профессии? — Если бы была достойная зарплата, то можно было бы работать. Если будет зарплата побольше, то еще можно на авиацию поработать, а если нет, то, увы»*. Оценивая свою удовлетворенность общим положением в жизни на данный момент Николай говорит: *«В принципе, все нормально»*, между тем вопрос интервьюера о том, что нужно сделать, чтобы добиться успеха в жизни, вновь выводит Николая на главный животрепещущий для него вопрос оплаты своего труда, для него формула успеха в жизни — это *«найти работу достойную, чтобы заработок был соответственный»*. А на вопрос «Что нужно сделать для того, чтобы рабочий труд стал привлекательным для молодежи?» он, возвращаясь все к той же теме, отвечает: *«Нужно изменить зарплату. Здесь мало, кто остается: приходят, полгода, а то и меньше, поработают и уходят, потому, что зарплата маленькая»*.

Те молодые рабочие, кто занят на рабочих местах массовых третьих и отчасти четвертых разрядов, и у кого относительно небольшой накопленный культурный и человеческий капитал, как правило, не видят связи между необходимостью собственных вложений в обучение и идущим за этим ростом квалификации и оплаты труда. Рафис (№ 47), 26-ти лет, выходец из села, закончивший 10 классов и отслуживший в армии, работающий сборщиком-клепальщиком 3-го разряда на авиапредприятии на вопрос: «Что Вас в Вашей работе наиболее привлекает?» отвечает: *«Сама работа, то, что я делаю своими руками, и самолет. — Вы планируете получать какое-то образование в дальнейшем? — Нет. — Почему? — Пока не нужно. — Вы намерены оставаться в рабочей профессии? — Да. — Вы удовлетворены Вашим заработком? — Нет. — Что нужно было бы изменить в Вашей работе, чтобы она стала более привлекательной для моло-*

дых? — *Зарплату. Если заработок больше, то молодежь сама потянется. Раньше у нас народу больше было, а сейчас многие уволились по этой причине*. Раяс (№ 48), 22-х лет, закончивший 9-летку в Казани и юридический колледж, проработавший какое-то время на стройке, трудоустроился в Казанское авиационное п/о им. Горбунова сборщиком 3-го разряда. После колледжа свое образование никак не пополнял. Ему нравится работа руками, и он предполагает остаться в рабочей профессии. На вопрос, чего он хочет добиться, отвечает: *«Будем думать, что все нормально станет в будущем, может быть зарплата нормальная будет. — Вы хотите добиться самого высокого разряда в своей профессии? — Да. — За счет чего? — За счет труда. Если такая будет зарплата, то, наверное, уйду. — А пойдете куда? — Пока не знаю. Нашел бы, то уже ушел бы. — Что привлекает и что не устраивает Вас в этой работе? — Все упирается в зарплату»*.

Конфликт между акцептацией рабочего поприща в качестве постоянного занятия и неудовлетворенностью низкой заработной платой наиболее остро проявляется на уровне рабочих мест самых массовых разрядов. Например, проинтервьюированные рабочие одного из цехов, где происходит конечная сборка самолетов и требуется большое число занятых по профессии «сборщик-клепальщик» массовых 3-го и 4-го разрядов, выражают неудовлетворенность низкой оплатой труда работников этой специальности. Наличие достаточно убедительной мотивировки своего положения в целом противоречивым образом совмещается с неудовлетворенностью заработной платой. Типично на этот счет высказывание Дамира (№ 46) 24-х лет, который на вопрос, собирается ли он оставаться в рабочей профессии, отвечает: *«Если поднимут зарплату, то останусь. Меня устраивает все, кроме денег»*.

* * *

Рабочая профессия предоставляет достаточный простор для развития самых разнообразных трудовых биографий. Если результаты количественного опроса выявили в наиболее обобщенном виде три пути — три модели рабочих траекторий (вертикальные, прогрессирующие, горизонтальные), то анализ интервью позволил существенно обогатить их характеристики.

Важным кадровым резервом промышленных предприятий становятся те молодые рабочие, которые, попадая в начале своего трудового пути на крупные промышленные предприятия, проходя первоначальную профессиональную подготовку и наращивая свой человеческий капитал в дальнейшем, достигают высоких квалификационных разрядов, растут профессионально, постоянно совершенствуют свое мастерство. Важно, что инициатива молодых рабочих, направленная на профессиональный рост, оказывается востребованной технологически на тех предприятиях обрабатывающих и высокотехнологичных производств, которые были включены в выборку обследования.

Наряду с ростом производственной квалификации определенная часть молодых рабочих продолжает учиться без отрыва от производства в ССУЗах и вузах, как правило, того профиля, который соответствует профилю деятельности предприятий. Получение фундаментальных знаний в совокупности с освоением практического трудового опыта ведет часть молодых рабочих к профессиональному продвижению — кто-то из них становится мастерами, бригадирами, кто-то в будущем хотел бы перейти на позиции инженеров.

Выделяется подгруппа молодых рабочих, для которых характерны особенно ярко выраженные «достижительные» мотивации. Они пришли на завод, чтобы освоить рабочую специальность, а потом двигаться вверх по ступеням должностного роста. Надо отметить, что переходят на позиции мастеров и бригадиров не только те, кто учится заочно. Руководителями начального звена становятся качественно освоившие в ходе производственной деятельности свое ремесло и успешно справляющиеся с организаторскими обязанностями. Сама по себе позиция мастера не очень привлекательна для большинства молодых рабочих, тем не менее, они осознают, что она является необходимой ступенькой карьерного роста и ее нельзя избежать тем, кто нацелен на статусное продвижение.

Наиболее стабильным резервом пополнения рабочего класса являются рабочие, которые выстраивают свою траекторию как горизонтальную, то есть не стремятся изменить свой статус на предприятии. Как правило, эти молодые рабочие, приходят на производство с небольшим запасом общеобразовательных знаний и профессиональных навыков, обучаясь специальности и накапливая производственный опыт непосредственно на рабочем месте. Небольшой объем человеческого капитала не стимулирует стремлений к образовательному и профессиональному росту. Трудовые установки таких рабочих на производстве оказываются весьма противоречивыми: внутренне приемлющие свой рабочий статус, они, тем не менее, не прилагают усилий для повышения своих рабочих квалификаций. При этом основную причину своей неудовлетворенности видят в низкой заработной плате. Пути преодоления этого противоречия на личностном уровне становятся, в частности, разнообразные практики дополнительной занятости.

ГЛАВА 11.

ПОИСКИ ЛУЧШЕЙ РАБОТЫ И ПРАКТИКИ «ВЫЖИВАНИЯ»

Всеобщий критерий

Здесь следует особо оговорить, что тема заработка занимает ведущее место среди других мотивов трудовой деятельности не только у молодых рабочих горизонтальной карьеры. Для всех обследованных нами рабочих, как это видно по результатам количественного опроса, так и на основе анализа интервью, заработная плата является ведущим мотивом трудовой деятельности. И этот фактор чаще всего указывают как на причину неудовлетворенности работой (хотя порой настоящие причины могут быть более глубоки и не так очевидны). Для рабочих, более чем для некоторых других профессиональных групп работников, заработная плата выступает самым надежным количественным критерием, на основе которого можно оценить рабочее место и профессию. Это отличает их, например, от работников интеллектуального труда, где существуют такие важные критерии как уровень образования, должность, шкала аттестации, звания и пр.). В рабочей среде заработную плату рассматривают и оценивают скорее как символ статуса или, говоря иначе, как свидетельство оценивания данной профессии обществом.

Молодые рабочие с уже достаточно большим трудовым стажем, добившиеся высокой квалификации в своей работе и окончательно связавшие свою жизнь со стезей рабочего, часто со знанием дела и весьма критично оценивают производственную обстановку на том предприятии, где трудятся. Вместе с тем, в конечном счете, свои основные претензии и они сводят к размеру заработной платы. Так, Иван А. (№ 22), 29-ти лет, окончил 11-летку в Ярославле, работал механиком 3 и 4 разрядов, слесарем-инструментальщиком 5, а сейчас 6 разряда, пытался учиться в вечернем автомеханическом техникуме, но оставил учебу из-за трудностей совмещения. Иван А. четко описывает производственную ситуацию и свои главные требования к ней: *«Сама работа мне нравится, а вот такие порядки... Это выглядит как колония... Я за проходную вошел — и колония. Раньше на десять минут я не могу уйти. Покурить-то не могу. У меня-то не такой режим. Я же не на конвейере. А так сама работа нравится. Здесь просто не ценят. Потому что зарплаты мы получаем такие, что... Честно говоря, вообще-то, если бы предложили мне деньги больше где-то, я бы отсюда ушел»*. На кардинальный вопрос, хочет ли он остаться в рабочей профессии, Иван А. в своем ответе обнаруживает все то же постоянство зависимости трудовых установок и поведения от размера заработной платы: *«За тридцать тысяч останусь в рабочих»*.

Симптоматично, что даже в том случае, когда различные элементы производственной ситуации и собственного положения на производстве вполне удовлетворяют молодого рабочего, при ответе на вопрос о прожективных

возможностях ее улучшения он делает упор, прежде всего, на повышении заработной платы. Так, Вячеслав В. (№ 52), 24-х лет, закончивший 9 классов в Казани и Казанский авиационный техникум, работающий слесарем 4 разряда, на вопрос «Что Вас привлекает в Вашей работе, а что не устраивает?» отвечает: «*Все устраивает*». Также положительно он оценивает удовлетворенность своим положением на сегодня в жизни в целом, он ничего не хочет менять ни в личной жизни, ни в профессиональном выборе, выражает желание оставаться в рабочей профессии. При этом на вопрос: «Чего Вы планируете достичь в рабочей профессии?» он отвечает: «*Повысить разряд – 5-ый, это самый высокий разряд. Получить личное клеймо, тогда не будет контроля, а будет самоконтроль, я лично буду отвечать за то, что делаю*». Вячеслав В. даже выражает удовлетворенность своим сегодняшним заработком, однако оценивая ситуацию по месту своей работы с точки зрения того, что важно было бы в ней изменить, для того, чтобы она стала более привлекательной для молодежи, он прямо указывает: «*Зарплату повысить*».

Большой трудовой стаж и, соответственно, более старший возраст выступают факторами устойчивости и укорененности в рабочей профессии. По результатам нашего количественного опроса доля тех, кто намерен оставаться рабочим, растет от 71,2% среди молодых рабочих в возрасте до 20 лет, к 76,8% у лиц в возрасте 21-25 лет и к 82,3% у тех, кому 26-30 лет. Видимо, у рабочих более старших возрастов результатом постоянного стремления к повышению заработка (и соответствующих шагов, направленных на рост квалификации и накопления человеческого капитала) становится достижение такой позиции, которая в большей или меньшей степени устраивает работающего человека и с точки зрения размера заработка. Кроме того, с годами происходит адаптация к предлагаемым условиям, к тому уровню материального вознаграждения, на которое он может рассчитывать. Вот почему молодые рабочие более старшего возраста уже не так категорично выдвигают фактор роста заработка в качестве смыслообразующей основы трудовой мотивации. Скорее можно наблюдать и констатировать привыкание как к производственной среде, так и в целом к будничности, рутине того образа профессиональной жизни, который они ведут. В наборе их требований к работе на первое место выходят требования стабильности той ситуации, которой они достигли.

Характерным в этом связи выглядит рассказ Сергея В. (№ 26), 30-ти лет, который после девятилетки обучился профессиям техника-механика и наладчика в лицее Ярославля, трудоустроился на завод, переходил на другие места работы и вновь вернулся на тот же завод, где дорос до наладчика станков с ЧПУ 6 разряда, обслуживающего 10 станков. На вопрос: «Вы довольны в целом своим положением?» отвечает: «*В целом да. – То есть Вас работа устраивает? – Да. – А заработок вас устраивает? – На сегодня – да. – А перспектив роста больше нет? – Перспектив роста больше нет. В мастера не пойду. У меня есть своя работа, меня никто не трогает. – А сегодня высшее образование необходимо для успеха в жизни? – Думаю, что необязательно. – Что бы вы хотели изменить? – А что же менять. Ничего не поменяешь. Никто мне и не даст ничего. Я свою работу знаю, выполняю. Есть время свободное. Живем нормально, чего жаловаться, лучше все равно не станет. Лишь бы была работа. – А ваши планы? – Ну, какие планы. Работаем. Лишь бы работа была*».

Рефрен «лишь бы работа была» становится главным требованием, которое молодые рабочие более старших возрастов, уже испытавшие на себе тяготы кризиса или безработицы, уже укорененные в своем рабочем поприще, выдвигают в отношении производственной обстановки и в качестве основы своей мотивации к труду.

«Постоянно нахожусь в поиске, ищу альтернативу»

Выбор рабочего поприща, как уже рассматривалось выше, предопределяется в большинстве случаев внешними социальными условиями и обстоятельствами жизни молодых людей, а выбор конкретной профессии совершается под действием чаще случайных, побочных, внешних факторов. Изучение дальнейшего хода развития профессиональных траекторий показывает, что он детерминируется также, с одной стороны, объективными факторами внешней среды (например, воздействием экономического кризиса — что будет показано ниже). С другой стороны, карьера формируется как проявление свободы личного выбора, на что указывают практики повышения уровней рабочей квалификации, реального повышения образования и внутрипроизводственного продвижения. Еще одним проявлением самостоятельных, личностных решений может служить поведение на рынке труда. Разумеется, в ситуации поиска вакансии на рынке труда молодой рабочий может оказаться вынужденно, в результате внешних обстоятельств — влияния негативной экономической конъюнктуры, сокращения рабочих мест или другого рода увольнений и т. п. Вместе с тем, поиск другого рабочего места может стимулироваться и сугубо личной инициативой.

Анализ того, как складываются рабочие карьеры, перемены мест работы, смены уровней квалификации, смены профессий и тому подобные черты, характеризующие развитие траекторий опрошенных нами молодых рабочих, свидетельствуют о наличии как минимум двух крупных направлений в этом развитии. Первое мы обозначаем как общую инерцию трудового пути. Оно заключается в доминирующем влиянии того места работы (предприятия, отрасли производства, специализации), на котором по разным обстоятельствам оказывается молодой рабочий и вокруг которого в дальнейшем выстраиваются все его акты выбора и все шаги в сфере образования, повышения квалификации, внутрипроизводственной смены деятельности и т. д. В качестве второго направления в формировании траекторий следует обозначить активное формирование своей траектории, «приспособление» внешних условий к субъективным установкам: самостоятельная смена мест работы, поиски условий труда и оплаты, а также перспективных заработков, оцениваемых как приемлемые. В реальных стратегиях у отдельных людей может преобладать то или иное направление, или могут сочетаться оба. Среди опрошенных нами молодых рабочих есть как примеры развития траекторий преимущественно на одном предприятии, так и траектории по типу поиска путем смены мест работы.

В таких условиях трудовое поведение во многом становится как бы попыткой «перемены внешних обстоятельств» с целью приближения их к своим установкам и стремлениям. Основным стержнем этих стремлений у рабочего человека является желание повышения заработной платы. Ему подчинены

практики повышения квалификации и овладения смежными специальностями, шаги в плане «достижительных» ориентаций, в определенной степени поведение в области повышения образования и дополнительного обучения. Этот же стимул лежит в основе практических решений на рынке труда при смене места работы.

Особый случай

Весьма показательной с точки зрения стратегии смены (и набора) мест работы и мотивировки такого поведения является траектория Ильдара (№ 32). Закончив 11-летнюю школу в селе и получив красный диплом после окончания техникума он после службы в армии работает два года на коммерческой стройке, где *«для того времени я не только хорошие деньги получал, а очень хорошие, поскольку работал по 15-16 часов в сутки без выходных»*. Непостоянство в графике работы на стройке вынуждает Ильдара искать другую занятость: *«Были здесь друзья, и дошел слух, что можно работать на заводе. Стабильность меня всегда привлекала, и я решил поехать и попробовать здесь поработать. Первое время для меня было шоком, что, работая примерно столько же, сколько и там [на коммерческой стройке], я получаю в 5-6 раз меньше. Первые 2 месяца я жил на 3-5 тысяч рублей. Со временем стали появляться дополнительные возможности заработка. Я соглашался на все, на любую возможность. Естественно, ни на какую личную жизнь времени не оставалось»*. Ильдар проявляет исключительную предприимчивость в плане поиска для себя занятости, а по сути создания рабочего места себе и другим работникам: *«Примерно через два с половиной года вывел зарплату на нужный уровень (все в этой жизни относительно) и нашел вторую работу. Сначала был там вторым лицом, через год стал первым. Сейчас по-прежнему, лидирую на той работе»*. Эта новая работа Ильдара – сначала участие, а потом и руководство неким бизнесом. На вопрос «А что это за работа?» он отвечает: *«Скажем так, сфера услуг. Московская фирма по необходимости звонит, и я стараюсь их не подводить. Я с ними работаю уже почти 6 лет, я их устраиваю. Они меня к себе приглашали, но я не могу все здесь бросить [Ильдар фрезеровщик 5 разряда с личным клеймом на Казанском авиационном предприятии]. Очень многое здесь повязано: я контролирую работу здесь на заводе, квартира на мне [Ильдар взял ипотеку на приобретение квартиры], люди еще на одной работе только от меня зависят, ученики здесь, на заводе»*. Ильдар работает на трех работах, он осознанно идет на это, так как исходит из установки *«много работать и много зарабатывать»*. Кроме того, сегодняшние три рабочих места Ильдара – это итог длительного поиска. Он сам очень выразительно и четко это разъясняет: *«Я не против быть рабочим, но за это должны соответственно платить. Я не от хорошей жизни работаю на трех работах, я постоянно нахожусь в поиске, ищу альтернативу. Я, по большому счету, поменял уже примерно десять работ, кроме завода. Оставил те, которые мне приносят максимальный доход»*.

Извилистый путь – удел многих ищущих лучшего

Формула «постоянно нахожусь в поиске, ищу альтернативу» в траектории Ильдара выражена максимально выпукло. С меньшей интенсивностью и результативностью она применима, или скорее угадывается, в ряде других

траекторий молодых рабочих. Так, Константин А. (№ 14), 28-ми лет, сегодня слесарь 5 разряда в ОКБ «Ростов-Миль» прошел довольно извилистый путь. Окончив 11-летку, он начинал работать на «Росвертоле», куда попал, уйдя со 2-го курса дневного отделения Донского государственного технического университета; проработал около года сварщиком, восстановился в университете на дневном отделении, перешел на кафедру авиастроения и *«на 5 курсе бросил учиться, так как подвернулась хорошая работа. Сначала она была дополнительной, потом стала основной. Появилась эта работа, когда учился на 4 курсе. Работал в автосервисе. Были очень хорошие заработки»*. После того, как эту работу пришлось оставить (поссорился с руководством), он восстановился на заочном отделении университета и пришел опять на «Росвертол», где технологом 3 категории проработал полтора года. Затем он женился: *«Я женился, а зарплата инженерно-технических работников очень низкая. Я ушел работать в цех мастером. — Это больше по деньгам, чем технолог? — Да. Поработал мастером год, потом пригласили меня знакомые работать в частную фирму по строительству»*. С этой работы, на которой он как мастер, а затем как прораб имел очень хороший заработок, через некоторое время ему приходится уходить (сокращение производства в условиях кризиса) и он переходит в ОКБ «Ростов-Миль» на позицию слесаря высокой квалификации. Как видим, в отличие от Ильдара, у Константина А. не происходит накопления по возрастающей производственных компетенций и должностей. Его траектория — «рваная», с повторяющимися перерывами или, точнее сказать, с оканчивающимися неудачами прорывами в искомый и привлекательный для многих коммерческий сектор. На сегодня позиция Константина А. — возвращение в рабочие после очередной безуспешно окончившейся попытки работы на частном предприятии. Про свое сегодняшнее поприще он говорит, что оно сложилось *«под влиянием внешних обстоятельств. Я вынужден был сюда пойти, мне деваться было некуда»*.

Леонид (№ 49), 30-ти лет, Казанский филиал конструкторского бюро ОАО Туполев: *«Окончил 9 классов в Казани. Поступил в авиационный техникум, потом пошел в армию. Демобилизовался и поступил в КАИ на вечернее отделение. Одновременно с учебой работал на авиамоторе [предприятие в Казанском научно-производственном объединении — КНПО], на 7-ом заводе работал. По два года везде работал. Я как раз попал в то время, когда везде были неплатежи зарплаты, поэтому побегать пришлось. Потом работал в охране, период был такой, из-за денег. Потом опять на авиамотор вернулся. Пару раз брал академический отпуск, поэтому лет восемь учился. Когда КАИ закончил, пришлось слесарем поработать на авиамоторе, потом перешел на соседний с авиамотором завод КНПО, моторостроительный (на одной территории), работал там конструктором два года. Там зарплата была не очень большая. Мой однокашник работал на аэродроме авиатехником. Он говорил: “Давай-давай, перебирайся. Тут зарплата побольше”*. Леонид, получивший высшее образование в соответствии со специализацией того производства, где он сейчас работает, вынужден трудиться на позиции рабочего. Он так комментирует свою сегодняшнюю ситуацию: *«Попробуй сейчас найди хорошую работу. Поэтому пока других вариантов нет. Если бы я нашел другую работу, даже за те же деньги, где можно было бы не работать по 12 часов без выходных, то я бы ушел»*. Как видим формула «нахожусь в поиске» применима в той или иной мере ко многим молодым рабочим, не удовлетворенным какими-то элементами производственной ситуации,

но вынужденными соглашаться на имеющееся место работы. Так, Леонида совсем не удовлетворяют условия труда его рабочего места, особенно график работы: *«Чтобы на работу прийти, я каждый день встаю в 4.20. У нас рабочий день начинается в 6.50, но я должен за проходную зайти за десять минут до этого, иначе мне запишут опоздание. В 6.20 нужно быть уже за территории проходной. Если я работаю до восьми-девяти часов, представляете, какой у меня получается график. Когда мне выспаться? Плюс надо прийти домой, покушать, с ребенком пообщаться, она скушает: “Давай, папа, рисуй”. И это все так, не я один».* Вместе с тем, его сегодняшнее положение — результат многих смен мест работы и переходов с предприятия на предприятие, это, видимо, та позиция, на которой Леонид вынужденно пока удерживается, поскольку, как он резюмирует: *«А уволиться — куда идти, работу сейчас не найдешь, а здесь нас деньгами держат. Вот и работаем, чтобы кормить семью».*

Смены мест работы как способ улучшить свое положение

Относительно большое количество смен рабочих мест и/или предприятий накапливается неизбежно как результат большого трудового стажа у молодых рабочих самых старших возрастов — к 28-30 годам. Вот как выглядит типичный послужной список 29-тилетнего Рустама (№ 51), оператора станка с ЧПУ 4 разряда в Казанском авиационном п/о им. Горбунова: *«Закончил 9 классов в Казани. Потом закончил КАТ [Казанский авиационный техникум]. После техникума пошел работать на фабрику “Заря”. — После фабрики, куда Вы пошли? — На завод № 16, моторостроительный. Потом я работал компрессорщиком на стройке, тоже оператором. Предприятие обанкротилось, и я опять пришел на завод. Потом через знакомых устроился на мебельную фирму. Там работал 3 года, попал под сокращение и пришел уже сюда».*

У многих рабочих с возрастом в рабочей биографии накапливаются эпизоды попыток уйти на другое предприятие, сменить место работы с целью получения более высокой зарплаты. Сергей В. (№ 26), 30-ти лет, наладчик станков с ЧПУ 6 разряда на заводе «ЭЛДИН» в Ярославле: *«Я увольнялся. Как бы надоело. Зарплата была маловата. Год поработал на полиграфическом комбинате. Сначала было получше, новую линию привезли, пока обучали, зарплата была высокая, но потом нормы срезали, и я обратно сюда пришел, только не оператором, а наладчиком».* Евгений (№ 19), 30-ти лет, работавший наладчиком 6 разряда, недавно ставший бригадиром на заводе в Ярославле: *«Да, я уходил с завода на 3 месяца. Меня пригласили работать на Нефтеперерабатывающий завод оператором. Меня не устроило, как там работают. Во-первых, очень далеко находится, на другом конце города, и тратить на дорогу 2 часа — не очень хорошо. Потом, зарплаты можно было бы добиться, но оказалось это все довольно медленно делается. И мне не понравилась вредность, это ведь химическое производство».*

У более молодых рабочих мы встречаем чаще готовность к такой смене, потенциальную установку на смену места работы как самый верный и быстрый способ улучшить условия труда и, прежде всего, повысить его оплату. Николай (№ 45), 22-х лет, сборщик-клепальщик 3 разряда в Казанском авиационном п/о им. Горбунова, который, с одной стороны, хочет повысить уровень своей квалификации, а с другой, по причине отсутствия приемлемой зарплаты, хотел

бы уйти из рабочих. Его формула успеха, как он сам ее резюмирует – «найти работу достойную, чтобы заработок был соответственный, завести семью»; это предполагает, что он в будущем обратится к смене мест работы. Андрей В. (№ 35), 23-х лет, слесарь-сборщик 2 разряда на вопрос «Вы хотите оставаться в рабочей профессии?» отвечает: «Здесь у меня пока нет планов, чтобы уволиться, но, если найду что-нибудь получше, то, естественно». Отчетливо формулирует свою установку в этом вопросе Денис А. (№ 15), 25-ти лет, работающий сейчас электромонтажником 5 разряда в ОКБ «Ростов-Миль» и уже имеющий опыт работы и ее потери в частной фирме, а также практику поисков работы: «Мне хотелось бы найти стабильное, высокооплачиваемое место, где я мог бы работать».

Трудовые траектории с переменной рабочих мест могут складываться и в тех случаях, когда молодые люди осознанно соглашаются на временную работу, то есть такую работу, которая предполагает в дальнейшем поиски другого рабочего места и/или предприятия. Вячеслав Б. (№ 30), 24-х лет, водитель автокара рассказывает, как формировался его путь после окончания сельской девятилетки и сельскохозяйственного ПУ: «Закончил, а с такой профессией идти-то некуда. — Поэтому после окончания Вы поехали куда? — В город, сюда и начал искать работу по своей профессии сначала. Возможностей не было, я приезжий и их это не устраивало. Ну, я нашел для себя временную работу, чтобы не сидеть дома. Пошел просто в грузчики. На тот момент это было хоть что-то. Я работал и одновременно подыскивал. — Долго Вам пришлось подыскивать? — Полгода. Я походил по разным местам, и что-то меня не устраивало, что-то их». Рассказывает об опыте своей временной работы Алексей А. (№ 18), 30-ти лет, имеющий за плечами большой трудовой путь рабочего разных специальностей, сегодня работающий кузнецом-штамповщиком 5-го разряда: «Поехал в Чехию “черным” рабочим, сейчас это называют гастарбайтером. Полгода был в Чехии, работал по стройкам. — Мотивы? — Естественно, заработать денег...».

Сверхурочные работы, дополнительная занятость, свое дело

Работа сверхурочно

Неудовлетворенность молодых рабочих размером своей заработной платы стимулирует многих к сверхурочным работам и дополнительной занятости. Собственно сама практика дополнительной работы, как самый простой и прямой способ увеличения своего дохода, рассматривается молодыми рабочими как вполне привычный и естественный тип трудового поведения. Вот, к примеру, как это выглядит со слов Сергея Г. (№ 27) 22-х лет, работающего транспортировщиком 3-го разряда на заводе в Ярославле. Судя по его установкам, его карьера носит типичный горизонтальный характер. На вопрос интервьюера «Что будете делать дальше?» отвечает: «Работать так и дальше. — Всю жизнь? — Пока да. Мне нравится работа. — Этот шум, тяжелая работа — это нравится? — Да, нравится, я уже привык. И руками что-то делаешь. — А Вы любите руками делать? — Да. — Вы не предполагаете что-то менять или не за-

думывались об этом? — *Пока не знаю, не думал.* — Вы не думали повышать свое образование? — *Нет, не думал, поработаю пока так до 30.* — Значит, учиться Вы нигде не собираетесь? — *Пока нет.* — А зарплата Вас устраивает? — *Да, нормально. Перерабатываю здесь, беру сверхурочные. У нас оклад и премии».*

Столь же естественно, привычно комментирует обращение к сверхурочной занятости Светлана (№ 10), 26-ти лет, швея на п/о «Элегант» в Ростове: «Вы работаете сдельно? — *Да. При выполнении плана мне начисляется премия 30%.* — А сверхурочные есть? — *Да, приходится иногда оставаться, но это не по принуждению, по желанию. Кому нужны деньги, тот остается».* Как элемент производственной среды характеризует сверхурочные работы Денис А. (№ 15), 25-ти лет, получающий второе высшее образование и работающий электромонтажником 5 разряда на ОКБ «Ростов-Миль». На вопрос интервьюера: «Чего бы Вы хотели добиться в своей профессии?» он отвечает: «*Мне хотелось бы найти стабильное, высокооплачиваемое место, где я мог бы работать.* — Для Вас все равно, был бы это труд высококвалифицированного рабочего, техника или инженера? — *В данный момент да. Я не сказал бы, что у меня тяжелая работа, просто приходится иногда задерживаться, бывают иногда сверхурочные. Это еще и доплата дополнительная».*

Юлия (№ 25), 26-ти лет, наладчик станков 6 разряда, рассказывает, как она, обучаясь специальности, начинала работу на предприятии: «*Физически это было очень тяжело. Я приходила домой и просто валилась с ног. Чтобы заработать денег, нужно было работать, сколько можешь: и вечера твои, и выходные».* На вопрос о том, удовлетворена ли она своей нынешней зарплатой, Юлия отвечает: «*Так как сейчас я и наладчик, и занимаюсь бумажными работами, то меня посадили на оклад. И поэтому, нет стимула.* — А оклад приличный? — *Нормальный. Я считаю, что для молодой женщины, по сравнению, как другие получают, нормальный. Но я хотела бы выходить и в субботу, и по вечерам оставаться, и чтобы мне заплатили».* Сверхурочные работы становятся искомым источником пополнения своих доходов для молодых рабочих, источником, от которого трудно отказаться, поскольку «*заработанных денег никогда не бывает много».*

Между тем, когда сверхурочная работа приобретает постоянный характер, это ведет к сверхзанятости, существенно сокращая свободное время молодых рабочих. Фердус (№ 38), 27-ми лет, сборщик-клепальщик 4-го разряда признается: «*Времени не хватает, и финансов не хватает. Выходные у меня бывают очень редко, в субботу я стараюсь работать. А если я не работаю, то я в деревне. А в деревне отдыхать не приходится: там работать надо, здесь работать. А если я остаюсь здесь, то ко мне подъезжают люди: там отремонтировать надо, здесь отремонтировать. Я ведь техник-механик».*

Сверхурочная и дополнительная занятость может стать непреложной стратегией трудового поведения, организующей всю жизнедеятельность. Так, Александр А. (№ 2), 23-х лет, слесарь-сборщик 5-го разряда объясняет, что ему вполне хватает имеющегося у него образования (колледж), он говорит: «*А у меня сейчас приоритеты другие. Я хочу построить дом. Машину купил и хочу построить еще дом».* В связи с такими серьезными планами естественно возникает вопрос о поиске средств на строительство, в частности, за счет дополнительной занятости: «*Это такой вопрос. Сколько ни зарабатывай, а денег все равно мало. У нас получается как: либо ты зарабатываешь деньги, и у тебя нет свободного времени, чтобы их тратить, либо у тебя есть свободное время, но нет денег».*

Профессия Александру А. *«очень нравится. Мне не нравится только, что у меня мало свободного времени. А так все прекрасно. Свободного времени в принципе, нет. Пришел домой в 9-10. — А в выходные? — Там же. — Вы приходите на работу в выходные дни? — Да. — Ну, а как же Вы совсем без отдыха? — Вот так. Надо чем-то жертвовать. — Это вот ради той цели, что Вам надо построить дом? — Да. Просто я делаю свое же дело. — Вы получаете сверхурочные? — Да».*

Как видим, сверхурочные работы могут быть инициированы самими молодыми рабочими. И все приводившиеся выше цитаты были по большей части примерами именно такой деятельности. Между тем, как следует из ряда интервью, сверхурочная занятость может трактоваться как в той или иной степени вынужденная. Речь идет, с одной стороны, о той потребности в сверхурочных работах, которая возникает в силу заниженных нормативов оплаты труда и в целом низких заработков работников определенных секторов и участков производства. Здесь за счет сверхурочного времени труда молодые рабочие пополняют свои низкие доходы до уровня, обеспечивающего более или менее приемлемое благосостояние. С другой стороны, непреложность сверхурочной занятости может диктоваться конкретными условиями производственной обстановки на данном предприятии или участке производства, о чем нередко рассказывают опрошенные. Леонид (№ 49), 30-ти лет, имеющий среднее техническое образование, слесарь 5-го разряда: *«У нас очень напряженная работа, мы и день и ночь вкалываем. Для того чтобы денег заработать, нужно работать без выходных. Если бы я нашел другую работу, даже за те же деньги, где можно было бы не работать по 12 часов без выходных, то я бы ушел. Здесь, если отпрашиваешься вовремя уйти с работы или в выходной не выйти, уже говорят: “Что это ты, в выходной не выходил на работу?” Хотя это мой законный выходной. — Как Вы проводите свободное время, когда оно появляется у Вас? — Если, например, с напарником договоришься: “Давай, я сегодня уйду, а завтра ты”. И что можно за один выходной успеть? Только по хозяйству что-то сделать».* Леонид, как видим, очень недоволен отсутствием свободного времени. Между тем, он признается: *«Когда работы мало, то есть выходные, но тогда и зарплаты почти нет».* Таким образом, сверхурочная занятость для высококвалифицированного рабочего становится таким элементом производственной ситуации, который, с одной стороны, воспринимается им как неизбежный и навязанный, а с другой — рабочий поставлен в такие условия, когда этот вынужденный элемент производственной среды становится искомым и желаемым.

Вторит Леониду Владимир А. (№ 41), 26-ти лет, работающий авиатехником: *«График меня здесь не устраивает. Для того чтобы получать в нашем цехе нормальную зарплату, ты должен работать на 70 часов больше, сверхурочно. То есть, все выходные, субботы, праздники, плюс надо еще оставаться после работы. Если ты хочешь получать нормальную зарплату, то у тебя нет никакой личной жизни, и возникают проблемы в семье. И если будет такая же работа, пусть и за меньшие деньги, то я, естественно, уйду».* О связи свободного, рабочего времени и существующего на их производстве нормирования труда рассказывает и Евгений (№ 19), 30-ти лет, бывший наладчик 6 разряда, работающий сейчас бригадиром на Ярославском моторном заводе: *«У нас мало свободного времени: постоянно работаем. По субботам тоже. Сверхурочно. — Это же Ваша добрая воля? — Да, я могу и не согласиться на это. — Что Вас в Вашей работе устраивает и что не устраивает? — Устраивает работа с коллективом, что я могу постоянно*

общаться с людьми. По поводу денег пока тоже устраивает. Правда, условия труда сейчас тяжелые: много народу уволили, и сейчас приходится оставаться, замещать. Ищут оптимальность, так как, если взять много людей, то будет мало денег».

Подытоживает эту противоречивую ситуацию Алексей Б. (№ 28) 26-ти лет, работавший слесарем механосборочных работ 3-5-го разрядов, а сейчас ставший старшим мастером завода в Ярославле. На вопрос интервьюера: «Вы любите работать?» отвечает: «*Трудный вопрос. Смотря, какая работа. Для меня важно сочетать. Постоянно на работе я не могу находиться. Было время, когда я работал мастером, то работали без выходных. Это стрессовая ситуация, и я так работать не могу. Надо какое-то время отдыхать. Чтобы эффективно работать, надо чередовать отдых с работой».*

Дополнительная занятость

Те же причины, связанные с недостаточной заработной платой по основному месту работы, заставляют молодых рабочих обращаться к поискам дополнительной занятости вне предприятия. Ею оказывается самая разная работа. Так, Иван А. (№ 22), 29-ти лет, слесарь-инструментальщик, 6-го разряда, «*заработком не доволен. Может, правда, кризис. Пришлось взять вторую работу. Они [завод] и вторую работу не давали. Но я нашел, через знакомых. — И что это за работа? — За 4300 рублей. Дворником в школе. — Ну, что это за деньги? — Ну, можно и больше, но больше не могу. А так три раза в неделю по два часа...».* Сергей В. (№ 26), 30-ти лет, наладчик станков с ЧПУ 6-го разряда, заработком удовлетворен (получая 25-30 тыс. рублей в месяц), однако он еще и подрабатывает: «*Таксистом работаю. По рации. Хоть немножко, да все наскребем и как-то справляемся. Времени свободного поэтому нет. Живем нормально, чего жаловаться, лучше все равно не станет».* Юлия (№ 25), которая сожалеет, что «*сидит на окладе»*, имеет дополнительную занятость: «*У меня есть хобби: я провожу праздники, свадьбы. Это мой дополнительный доход... Свадьбы — это неофициально, и я для своих провожу. О цене мы договариваемся».* Так же «естественно», по ходу формирования образовательно-профессиональной траектории, складывается занятие, которое становится дополнительным к основному месту работы, у Михаила А. (№ 11). Сейчас ему 23 года, он закончил техникум и его постоянное рабочее место — радиомеханик 4-го разряда. Михаил начал работать с 14 лет, еще учась в школе: «*Ремонт [автомобилей] и все остальное. У себя в гараже делали. — Этой подработкой Вы занимались во время учебы в техникуме? — Да, я и сейчас ею занимаюсь. Это мое хобби. — Оно, примерно, какой процент Вашего дохода Вам дает? — Половину. — То есть, это и хобби, и существенная часть дохода? — Да, это приятное хобби».*

Помимо сверхурочной и дополнительной работы у молодых рабочих встречается своеобразная сверхзанятость по принципу работы «трудоголика». Характерным примером такого трудового поведения является деятельность Ильдара (№ 32), которая была описана выше, как исключительный пример стратегии активного поиска желаемой работы. Здесь уже приводившиеся сведения дополним теми, что касаются дополнительной занятости Ильдара. Сейчас ему 29 лет и его постоянное место работы — фрезеровщик 5-го разряда с личным клеймом: «*В данный момент, работаю на трех работах только для того, чтобы получить столько, сколько мне нужно... Дело в том, что я не хочу работать*

меньше, я согласен работать много, но и соответственно за это получать. А здесь на заводе я работаю много, беру учеников, остаюсь допоздна, а отдачи не вижу никакой... Я работаю 12-13 часов только на заводе, каждый день и еще в субботу выхожу. Выходной у меня только воскресенье. Иногда нужно ехать на другую работу. Там нахожусь до половины первого — до двух. Это не каждый день, а раз-два в неделю. На третью работу меня вызывают один раз в месяц. Учитывая, что фирма московская, одного раза в месяц достаточно, я получаю очень хорошие деньги».

Свое дело

В рассказах молодых рабочих, имеющих дополнительную занятость, порой очень трудно отделить, идет ли речь об официальной занятости на другом рабочем месте, о подработке в рамках индивидуально-трудовой деятельности или о собственном бизнесе. Так или иначе, немало молодых рабочих либо уже пробовали работать «на себя», либо выражают такое желание.

Например, Люся (№ 1), после окончания вуза работающая в должности электромонтажника, имеет самые разнонаправленные планы. С одной стороны, она считает, что могла бы на производстве продвигаться до руководящей должности, с другой стороны, выражает склонность получить образование психолога. А на вопрос «Как Вам представляется, какая самая престижная и самая привлекательная рабочая специальность?» она отвечает: «Я думаю, когда работаешь сам на себя. По крайней мере, для меня, да. — Вы хотели бы заняться своим делом? — Да. — А каким? — Ну, продуктами. — То есть открыть продуктовый магазин? — Да». Из всех трудовых ценностей Люсю более всего прельщает перспектива стать малым предпринимателем. Учитывая ее молодой возраст, наличный ресурс в виде высшего образования, такая перспектива вполне реальна.

Сергей А. (№ 5) с высшим образованием, работающий сборщиком-клепальщиком 3-го разряда, уже имеет опыт самостоятельной предпринимательской деятельности: «У меня одноклассник был и мы курса с пятого подрабатывали: камеры сигнализации устанавливали. Буквально по чуть-чуть, по выходным... Потом после института это стало развиваться, мы с этим одноклассником сдружились, еще одного пацана взяли. Вот работали, работали. Потом через полгода мы решили разбежаться. Мы как разошлись, то каждый отдельно занимался этим, вот, буквально до декабря прошлого года. — Как Вы оцениваете эту работу, частного предпринимателя: какие тут минусы, какие плюсы? — Плюсы — свободного времени больше. Конечно, когда работа есть. Я договорюсь с клиентом и ночью могу работать, когда есть необходимость. Даже три часа могу поработать, заработать те же самые деньги, что я сейчас на заводе зарабатываю, даже, может быть, и больше было. Но с того года начался кризис, работы все меньше и меньше было. Если сначала я мог заработать и 50-60 тысяч, то в последнее время заработок доходил до 18-20 тысяч рублей. Я проработал где-то до января этого года и закончил этим заниматься. Вот я и решил на это предприятие прийти. — Скажите, удовлетворены ли Вы Вашим сегодняшним положением в жизни в целом? — Да, удовлетворен. Меня, конечно, очень удовлетворяло, когда я сам по себе работал». Представляется, что Сергей А., получив немалый опыт работы предпринимателем, скорее всего при благоприятных экономических условиях вновь вернется к этому роду деятельности.

Подобные установки демонстрирует Илья Б. (№ 59), студент заочного отделения института, работающий резчиком кроя в швейном производственном объединении в Смоленске. Вот как он рассказывает об образовании своего дела: *«Был момент, когда я был на преддипломной практике и как все студенты искал возможность подзаработать. И знакомый меня определил в автомастерскую [частную], которая составляет большую конкуренцию всем автосалонам. Меня приняли туда в качестве ученика, я обучился шумоизоляции автомобиля, перетяжке салона. Когда я купил себе машину, “копейку”, стал в ней все делать сам. Потом друзья меня просили: “Сделай и мне так”. То есть, на шумоизоляцию, на перетяжку салона идет очень большой спрос. — А сейчас Вы не жалеете, что у Вас такие навыки в автосервисе и Вы их не используете? — Может быть, и использую в личных целях: когда закончу высшее образование, может быть, открою свое дело. Потому, что это шаг к чему-то новому. Либо можно будет подумать об открытии своего дела, либо устроиться на более высокие посты. — Вы хотите остаться в своей рабочей профессии или Вы связываете свое будущее с предпринимательством? — Скорее всего, другое, потому, что хочется в жизни чего-то добиться».*

Подспудно связывает свое будущее именно с предпринимательством, с развитием своего собственного дела и Андрей Б. (№ 24), который работает в настоящее время слесарем-кладовщиком 4-го разряда в Ярославле и учится в вузе на заочном отделении. На вопросы о том, хотел бы он продвижения на предприятии, отвечает: *«Нет. У меня у школьных товарищей есть свой бизнес. Занимаются вторсырьем. Я являюсь соучредителем этой организации, но пока это дело молодое. У меня есть там интересы, но все в основном идет на развитие. Я вложил туда свои финансы и этим стал соучредителем. Пока никто доходов никаких не получал, а все идет на развитие. Но люди там перспективные, амбициозные. — А давно существует Ваша фирма? — три года назад была основана и до сих пор на плаву. — Может так получиться, что Вы вообще займетесь только тем делом? — Если все пойдет в крутую гору, почему бы и нет».*

Пример стабильно поставленного дела мы видим у Александра В. (№ 7), который работает по призванию (с его слов) электромонтером 5-го разряда и настроен на получение высшего образования, *«чтобы устроиться инженером».* Помимо основной работы, у Александра есть *«маленькое монтажное предприятие»:* *«Это получилось случайно. Мне предложили: “Хотите подработать? Вот есть дом, проведите там электричество”. Вот набрали команду, хорошо сделали. Пошел заказ. В итоге, оформили ИП и все пошло-поехало»... На одну зарплату не выживешь. А работа здесь как хобби».* Монтажное предприятие существует уже два года, в нем занято пять человек. *«Нужны ли Вам были какие-то экономические знания? — Для этого у меня есть брат. Моя техническая часть, его экономическая... Моя задача в нашем деле: найти клиентов, сделать расчеты, подготовить документацию, проследить, чтобы было все качественно».*

Кризис и рабочая карьера

На то, как складывается профессиональная траектория, на смены мест работы, на смены участков труда на одном и том же предприятии, на продвижение или, напротив, возвращение с позиции ИТР на позицию рабочего и т. п., прямое влияние оказывают общие экономические условия развития производ-

ства и, в частности, ситуация кризиса. Типичную картину такого воздействия описывает Евгений (№ 19), 30-ти лет, работавший наладчиком 6-го разряда, старшим мастером, бригадиром на Ярославском моторном заводе. Отвечая на вопрос интервьюера «Как проходил Ваш карьерный рост?», он говорит: *«Я был даже старшим мастером. Но потом наступил кризис, все должности сократили и сейчас я просто бригадир. Сокращение было ведь очень большое, в связи с этим кризисом, а потом пошли опять заказы, людей стали набирать. Стараются приглашать тех людей, кто был у нас»*. Сам Евгений тоже *«уходил с завода на 3 месяца»*. И он тоже был один из тех, кто вернулся на свое прежнее место работы: *«А в это время мне позвонили с завода и спросили: “Ты не хочешь вернуться?” А это было в период после кризиса, пошли работы большие, приходилось много работать, даже брать работу на дом, сверхурочно оставаться. На нашем участке пока одна смена. Во время кризиса людей сократили, а теперь, чтобы зарплата не падала, мы стараемся малыми силами работать»*.

Ради преодоления кризисной ситуации молодые рабочие идут на различные жертвы и неудобства, поскольку из практики кризиса они вынесли опыт больших лишений: *«Да, ведь тогда работы практически не было. Работали ровно три дня, приходили вовремя и уходили вовремя, никаких задержек не было. Работы было мало. У нас же сдельная оплата, и если ты ничего не сделаешь, то ничего и не получишь. А у меня тогда все мастера сократились, и закрывать зарплату было не очень. Люди даже плакали: получали листочки, а там — заплати за квартиру и ничего больше не осталось»*.

Аналогично жизненным испытаниям, которые узнал на своем опыте Евгений во время экономического кризиса, складывались траектории пути у Юлии (№ 25) и Андрея Б. (№ 24). Напомним основные вехи их карьер: Юлия, которая от фрезеровщицы 2-го разряда доросла до мастера, была переведена вновь на позицию рабочего, наладчика станков, в результате реорганизации — объединения участков. Андрей Б., который работал два года оператором 3-го, потом 4-го разряда на станке с ЧПУ, когда начался кризис *«успел перескочить»* со сдельной работы на должность слесаря-кладовщика, работающего на окладе.

Такой неумолимый фактор как кризис часто присутствует в рассказах молодых рабочих о причинах перемены места работы или неудачных попытках трудоустройства на желаемое место работы. Сергей Б. (№ 20), 25-ти лет, рассказывает о том, что, работая слесарем-сборщиком 4-го разряда, он заканчивает заочно политехнический институт и пытается найти новую работу: *«Мне машины больше нравятся, их собирать. А там начался у нас кризис. Попробовал несколько собеседований и не взяли, скажем, так. — Куда Вы пробовали? — В сервис: продажа автомобилей и т. д. Там было закрытое военное предприятие, и одно собеседование, другое, а на пятом — обещали и не перезвонили. Потом начался кризис, потом все это дело более-менее закончилось. И вот мне тут предложили поработать бригадиром [на моторном заводе]»*. Сергей Г. (№ 27), 22-х лет, работающий транспортировщиком 3-го разряда на заводе в Ярославле, объясняет, как он трудоустроился после окончания лицея: *«Производственную практику проходил на другом заводе. — А Вы могли туда пойти работать? — Да, но был кризис, и там было ненадежно. Когда я пришел на этот завод, то кризиса еще не было»*. Александр В. (№ 7), 26-ти лет, электромонтер 5 разряда на п/о «Элегант» в Ростове, рассказывает об этапах своего пути: *«Вы переезжаете в Ростов и устраиваетесь на работу. Куда? — На маслозавод электромонтером*

5-го разряда... — А почему Вы сменили место работы? — Потому, что наступил кризис и на предприятии перестали платить, и я в этом году перешел сюда. — Вас устраивает здешняя работа? — Да, очень.

Показательна профессиональная траектория Ильи А. (№ 8), 23-х лет, сейчас работающего термоотделочником на п/о «Элегант» в Ростове, а до этого пять лет проработавшего на четырех предприятиях полиграфического производства. Он прошел все стадии мастерства на этом производстве: начал с работы охранником (устроился во время учебы на 4-м курсе техникума), затем, отказавшись от работы по специальности, полученной в ССУЗе, приобрел на рабочем месте специальность полиграфиста, вырос в этой специальности до самого высокого 5-го разряда. Он расширил свою специализацию, выучился работать на многих машинах, в том числе на современном автоматическом оборудовании с числовым программным управлением. Однако через некоторое время был вынужден уйти из коммерческой типографии. На вопрос «Почему Вы ушли?» отвечает: *«Проработал я там недолго, так как начался в сентябре кризис, а производство полиграфическое очень зависит от рекламы, и финансирование многих фирм урезали... И соответственно не было работы. Наступает кризис, и нас новеньких (четыре человека) по одному начинают приглашать к директору и говорить, что такая ситуация в стране и что они не могут такой штат держать, и что, если мы можем, то сами чтобы ушли в другие фирмы. Потом мне позвонил друг и пригласил на новую, только что открывшуюся полиграфическую фирму работать, зарплата меня устраивала. Но потом пришла зима и стали задерживать зарплату. Я стал искать новое место работы».* Илья А. работает последовательно еще в двух полиграфических фирмах, откуда оба раза уходит из-за экономических трудностей в деятельности полиграфических предприятий в тот период: *«Пошел на биржу труда. Полиграфическую сферу я не искал. Я сразу сказал, что меня не интересует эта сфера, так как она очень зависит от кризиса и от рекламы. Искал работу на производстве. Нашел работу здесь, работу термоотделочника».* Как показывает траектория Ильи А., даже имея высококвалифицированную востребованную профессию, если она связана с деятельностью, чутко реагирующей на экономическую конъюнктуру, можно оказаться в ситуации «у разбитого корыта», то есть быть вынужденным полностью отказаться от полученной квалификации и вновь обучаться рабочей специальности. Кроме того, воздействие кризиса на конкретное производство, в котором был занят Илья А., усиливается по причине того, что речь идет о коммерческих предприятиях полиграфического производства относительно небольшого размера, которые особенно подвержены колебаниям рынка.

Выше уже была представлена траектория Сергея А. (№ 5), который занимался частным предпринимательством по установке камер сигнализации и который свернул свое дело, когда начался кризис. Совершенно очевидно, что переход Сергея А. из частного предпринимателя в рабочие крупного промышленного производства (сборщик-клепальщик 3-го разряда) — вынужденный шаг, позволивший обрести гарантированную защиту от разрушительного воздействия экономического кризиса на малый бизнес, которым он занимался.

Повороты профессионального пути Константина А. (№ 14) также напрямую связаны с экономическим кризисом. Ему 28 лет, он сменил много участков труда и должностей на Вертолетном заводе и ОКБ «Ростов-Миль»: *«Поработал мастером год [на “Росвертоле”], потом пригласили меня знакомые работать*

в частную фирму по строительству. Это было закрытое акционерное общество, которое входило в группу больших компаний. Взяли меня мастером монтажа по производству металлоконструкций. Новая технология. Потом я там поднялся до прораба». Константин А. начал работу в этой фирме с ноября 2008 года: «А в новом году – кризис, все встало, проекты были заморожены, денег нет, людям платить нечем. Нас отправляли в вынужденные отпуска. У меня на тот момент родился ребенок, пришлось уходить. Опять пришел сюда [ОКБ “Ростов-Миль”] работать слесарем механосборочных работ четвертого разряда».

Представленные траектории молодых рабочих ясно показывают, что крупные промышленные предприятия становятся в периоды кризисов убежищем, относительно лучшей защитой от негативного воздействия экономической конъюнктуры. Об этом говорит 30-летний опытный рабочий Алексей А. (№ 18, «ЯМЗ»), сам сменивший много профессий (слесаря, мастера, кузнеца-штамповщика, где он достиг 5-го разряда): *«Сейчас кризис, сейчас идут в рабочие, потому, что деваться некуда. У нас рабочий один, он пришел на моторный, хотя отец у него бизнесмен. Он не хотел работать с отцом, а хотел себя почувствовать человеком, начать все с нуля. Он пришел к нам в кузницу, поработал, чуть поднакопил, отец ему добавил, и вроде у него свое дело пошло. Что у него там не заладилось, не знаю, но он опять к нам сейчас вернулся». Сходным образом на крупном промышленном предприятии оказался и Андрей В. (№ 35), 23-х лет, слесарь-сборщик 2-го разряда в Казанском филиале авиационного КБ: «После армии у меня была другая работа. Делали торговое оборудование для сети магазинов. Потом кризис, магазины позакрывались, в итоге оказался здесь. Если выбирать работу и долго искать, то очень много времени пройдет и выбор пал туда, где платят. Было время кризиса и там ЧП, ИП затянули ремень потуже, грубо говоря».*

Как свидетельствуют сами молодые рабочие, кризис не только непосредственно определяет выбор или смену сферы занятости, места работы, профессии и должности, но он сильно сказывается и на общей производственной обстановке на предприятии. Так, Иван А. (№ 22), 29-ти лет, слесарь-инструментальщик 6-го разряда на Ярославском моторном заводе, рассказывает, что по сравнению с периодом десятилетней давности сильно изменилась атмосфера на производстве. На вопрос интервьюера: «А чем Вы объясняете это? Стали строже отбирать кадры?» отвечает: *«Кадры те же остались. Но работой стали как бы дорожить. Но только из-за кризиса. Выгонят, куда пойдешь? На биржу труда? – Кризис оздоравливает как-то? – Нет. Он вынуждает. Сейчас за технику безопасности взялись. Сейчас и правила стали строже, раньше мы курили, где попало, а теперь только в отведенных местах. С работы раньше не уйдешь. Ходят, периодически, проверяют».*

* * *

Как показал проведенный анализ, одной из основных причин неудовлетворенности своим положением молодые рабочие называют низкие заработки. В связи с этим улучшение материального благосостояния, повышение зарплат (и доходов) является для всех опрошенных молодых рабочих ведущей жизненной потребностью. В основном она реализуется посредством дополнительной занятости, практики которой достаточно разнообразны. Однако, у разных категорий рабочих возможности удовлетворения их запросов неодинаковы. Они зависят не

только от условий, созданных на том или ином предприятии, не только от возможностей, предоставляемых внешним рынком труда, но и от личных характеристик рабочего, в частности, от объема и структуры его человеческого капитала.

В худшем положении оказываются те категории молодых рабочих, которые заняты на самых массовых рабочих местах. Их относительно низкие квалификационные разряды — не столько результат их собственной нерадивости или неспособности, сколько отражение реального уровня технологического оснащения тех или иных участков производства, где не требуется труд высокой квалификации. Это самые неблагополучные в социально-экономическом отношении категории молодых рабочих. Разумеется, все они стремятся при возможности перейти на такое рабочее место, где выше оплата труда, но реальная профессиональная мобильность в этой среде невелика, поскольку недостаточные образовательные и социальные ресурсы не позволяют им успешно конкурировать на внешнем рынке труда. Чаще всего — это сверхурочная работа на своем рабочем месте, если такую возможность предприятие предоставляет. Встречаются случаи вторичной занятости вне предприятия: неквалифицированные физические виды деятельности или, например, при наличии своего автомобиля — извоз, ремонтные работы. Заниматься такой деятельностью рабочие могут лишь от случая к случаю и ограниченное количество времени. Улучшение положения данной категории работников возможно на основе, прежде всего, улучшения деятельности предприятия и проведения на этой основе мероприятий по модернизации производства и одновременно профессиональной подготовки.

Часть молодых рабочих, помимо работы на промышленном предприятии, в качестве дополнительной работы, занимается предпринимательской деятельностью (которая может иметь разную степень официального оформления). Нельзя не отметить, что обследованные нами молодые рабочие, так или иначе связанные с предпринимательством, отличаются не только активной позицией в отношении наращивания квалификационно-профессиональных разрядов, но и интенсивной образовательной активностью: либо они уже получили высшее образование, либо находятся в процессе его получения, либо имеют намерение его получить. В результате кризиса 2008 года некоторым из них пришлось закрыть свой бизнес и устроиться работать на завод. Вместе с тем, в установках этих и ряда других молодых рабочих ценность работы на себя имеет большое значение, и из слов респондентов ясно, что при благоприятных экономических условиях они вновь попытаются открыть «свое дело».

Те, для кого характерны рост квалификации и профессиональное продвижение, способны в большей степени увязывать свои запросы с реалиями оплаты труда. Их траектории порой бывают достаточно извилисты, в них наблюдаются события разного рода. Здесь и рост квалификации, и набор смежных специальностей, порой профессиональные прорывы вверх — до позиции мастера, порой — снижение статусной позиции, дополнительная занятость, смены мест работы и т. д. Но основная стратегия всех этих движений видится как активный поиск (на фоне накопления производственного опыта) такой специальности и рабочего места (или, как они сами чаще говорят, «работы»), где соотношение между предлагаемым заработком и имеющимися навыками позволило бы выйти (возможно, дополнительно что-то освоив) на искомую позицию. Эта стратегия с возрастом, по мере накопления профессионального, производственного опыта формируется как устойчивая установка.

ЧАСТЬ 2.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ, МОТИВАЦИИ, ЦЕННОСТИ

ГЛАВА 12.

ОБЩЕЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ОЦЕНКАХ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ

Второй раздел монографии «Молодые рабочие: качественное исследование» состоит из двух частей. В первой его части (главы 7-11) результаты интерпретировались и анализировались с точки зрения «хронологического» проживания самими рабочими своих профессиональных траекторий (первый выбор, становление рабочего пути, стратегии развития рабочих карьер). Во второй части (главы 12-14) мы концентрируем свое внимание на ценностно-мотивированных суждениях молодых рабочих относительно образования и труда. Суждения-размышления молодых рабочих на эту тему приводились и ранее, однако под несколько иным углом зрения, то есть как мотивационные обоснования тех или иных практических шагов или намерений в выстраивании молодыми рабочими своих образовательно-профессиональных траекторий. Здесь же эти ценностно-мотивированные суждения будут рассматриваться как взгляды, представления, которые характеризуют современную рабочую молодежь и из которых складывается характеристика менталитета молодого рабочего, его культурные и ценностные установки. В совокупности мы получаем интегральную картину ценностных ориентиров и реальных практик современной рабочей молодежи промышленности. В ряде случаев неизбежна текстуальная повторяемость между первой и второй частями, поскольку авторы неизбежно вынуждены обращаться к одним и тем же фактам, что в качественном исследовании означает к одним и тем же цитатам.

Школьное образование

Продланное исследование взаимоотношений молодых рабочих с системой образования и с образованием как таковым, во всех его специфических формах позволило рассмотреть общую структуру образовательных ресурсов или

образовательного капитала современной рабочей молодежи, занятой в промышленности. Наши исследования показали, что молодые люди, ставшие на рабочую стезю, имеют не только различную профессиональную подготовку, но и различное общеобразовательное прошлое. Рабочими на промышленных предприятиях в настоящее время становится молодежь с самым различным образовательным багажом — от не закончивших девятилетку до обладателей дипломов о высшем образовании.

Согласно результатам проводимых ранее исследований, те группы молодежи, которые гипотетически в дальнейшем наиболее вероятно занимают позиции рабочих, в частности, учащиеся контингенты ПУ и ССУЗов, характеризуются сниженными показателями школьной успеваемости по сравнению с другими группами, например, с детьми из высокообразованных семей. Так, данные о том, как учились в общеобразовательной школе выпускники ПУ и ССУЗов, были получены в ходе первого этапа лонгитюдного исследования в 1998 году¹. Анализ показал, что среди поступивших после 9 класса общеобразовательной школы в ПУ практически не было отличников, незначительна также доля тех, кто учился «на 5-4» (6%). Показатели успеваемости выпускников ССУЗов выше. Если «отличников» здесь единицы, то доля учившихся «на 5-4» более чем в четыре раза превосходит таковую в группе ПУ и составляет 25,5%. «Троечников» также выразительно меньше в СПО, чем в НПО (4,7% против 13,9%). Еще более выразительно повышаются показатели успеваемости у выпускников полных средних школ. Проблематика успеваемости учащихся различных типов средних учебных заведений разрабатывалась в рамках исследования, проведенного в 2004 году в той же Новосибирской области на тех же объектах. По данным этого опроса, позволившим сравнивать уровень школьной успеваемости выпускников ПУ и ССУЗов с успеваемостью выпускников полных средних школ, средняя успеваемость по общеобразовательным предметам выпускников ПУ составляла 3,70 балла по пятибалльной шкале, и «троечники» численно превосходили «хорошистов». Среди тех, кто заканчивал полные средние школы, успеваемость оказалась существенно выше, составляя 3,98 балла, при этом основной костяк выпускников средних школ состоял из учившихся на «5 и 4». Показатель средней успеваемости выпускников ССУЗов занимает промежуточное место между показателями по ПУ и школам, составляя 3,90 баллов, при этом «троечники» и «хорошисты» здесь делятся приблизительно поровну (соответственно 49,4% и 50,6%). С учетом природы среднеарифметических показателей такие — даже небольшие — расхождения величин указывают на наличие существенных зависимостей.

В мировой социологии установлен факт различий в успеваемости школьников из различных социальных слоев, и в частности, сниженная успеваемость детей — выходцев из преимущественно рабочих семей, семей, обделенных в культурном отношении. Приоритетными причинами этого неравенства в успеваемости называются экономические и культурные факторы. Так, согласно социолингвистической концепции Б. Бернстайна успеваемость ребенка зависит от уровня когнитивного и речевого развития его семьи (*elaborated code*). Этот код заключается в способности обобщать и классифицировать информацию, рассуждать о явлениях и событиях, возвышаясь над конкретным контекстом, в котором индивид с ними столкнулся. Обучение в школе основано на

¹ Когда наступает время выбора. Op. cit. С. 209, 286.

использовании расширенного кода, поэтому дети, происходящие из среднего класса, легче усваивают информацию, чем дети рабочих, и этим обусловлена их более высокая успеваемость¹. О том же говорит и П. Бурдые, раскрывая функцию воспроизводства социального неравенства, которое латентным образом осуществляет школа², отторгая как неуспевающих выходцев из слоев, не владеющих культурным кодом, транслируемым школой.

Анализ интервью с молодыми рабочими, проведенный в главах 7 и 8, подтвердил, что респонденты не придают большого значения своей успеваемости как фактору, от которого зависит дальнейшее самоопределение. Попытки выяснить, какова была успеваемость в школе, какие предметы вызвали больший или меньший интерес, не обнаружили особой специфики. На вопрос как учились, чаще всего отвечают, что учились «нормально», «неплохо», «как все», на «3,4, 5». Если интервьюируемый хотел продолжить учебу, но ему это не удалось, то, как он считает, это произошло не по причине недостаточной подготовленности, а по материальным причинам, поскольку рассчитывать на бюджетные места надежды не было.

Ни один из интервьюированных не указывал на то, что помимо основной школьной программы, он был включен в систему дополнительного образования, занимался с репетиторами, на подготовительных курсах и т. п. — т. е. этой группе не свойственны практики, которым следуют выпускники полных средних школ из интеллигентных семей, готовящиеся поступать в вузы³. В таком отношении к своей школьной учебе отчасти уже заложена дальнейшая предопределенность траектории, которая если и ориентирована на образовательный рост, то достаточно скромный и достаточно абстрактно.

Согласно Парсонсу, процесс обучения требует от учеников двух типов способностей. Во-первых, когнитивных способностей для решения интеллектуальных задач, во-вторых, способностей демонстрировать мотивационную лояльность (*commitment*). Если когнитивные способности являются врожденным качеством и независимы от социальных условий, то «социальные» способности формируются в ходе первичной социализации в семье и определяют то, насколько успешным будет усвоение «достижительной» мотивации в ходе последующей социализации в школьном классе⁴.

Очевидно, что ставку на образование как основной механизм социального продвижения наши респонденты не делают. На слабость «достижительной» мотивации в отношении образования указывают и случаи прерывания образовательной траектории, о которых говорится в интервью: на каком-либо этапе учебы возникает конфликт ученика с учителем, в результате которого

¹ *Sadovnik A. R. Basil Bernstein's theory of pedagogic practice: A structuralist approach // Sociology of Education. 1991. Vol. 64. No. 1. P. 48–63; Bernstein B. Language and social class // The British Journal of Sociology. 1960. Vol. 11. No. 3. P. 271–276; Idem. Elaborated and restricted codes: Their social origins and some consequences // American Anthropologist. 1964. Vol. 66. No. 6. Part 2. P. 55–69.*

² *Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. Т. 6. № 3. 2005. С. 60–74; Бурдые П., Пассрон Ж.-К. Воспроизводство: элементы теории системы образования. М.: «Просвещение», 2007.*

³ *Е. Д. Вознесенская, Г. А. Чередниченко, О. Я. Дымарская. Доступность образования как социальная проблема / Доступность высшего образования в России. М.: Независимый институт социальной политики. 2004. С. 136–138.*

⁴ *Parsons T. The school class as a social system: some its Function in American Society / Education, Economic and Society. N. Y.: Free press, 1961.*

ученик, не желая уступать, вынужден покинуть учебное заведение. Этот феномен описал П. Уиллис в книге «От школы к фабрике. Приобщение к трудовой культуре: как дети рабочих становятся рабочими», исследуя антишкольную субкультуру и одну из ее основных черт, которую представляют подростки из рабочих семей – противостояние авторитету учителей и власти как таковой: «Категорическое неприятие превосходства учителей выливается в инверсию официальных школьных ценностей, таких как прилежание и уважение к взрослым»¹. То есть для наших респондентов характерно не подчиниться учителю, не проглотить обиду, исходя из того, что от этого зависит образовательное будущее, как поступил бы тот, кто делает ставку на образование, важнее отстоять свою честь и независимость здесь и сейчас. Как показывает анализ текстов интервью, на открытый разрыв со школьной системой во время учебы пошел даже такой «продвинутый» рабочий, как Ильдар (№ 32), сегодня высококвалифицированный рабочий с высшим образованием экономиста-бухгалтера: «Закончил я 11 классов. Мне светила медаль, но у меня были проблемы с двумя преподавателями, и я просто не пошел к ним сдавать предметы. Поэтому у меня было на две четверки больше, чем надо для медали». Сергей Д. (№ 31) поступил в сельскохозяйственный техникум, но через полтора года у него случился скандал с учителем по технической механике: «Там был ультиматум, что я как бы не пройду. Я забрал документы, как это бывает в горячке, и ушел в училище». Константину А. (№ 14) удалось поступить в ДГТУ [Донской государственный технологический университет] на бюджетное место: «Я туда поступил, не прилагая каких-то грандиозных усилий, на дневное отделение. Учился я там до второго курса. Потом вышел конфликт с преподавателем, и я написал заявление и отчислился. Пошел работать на “Росвертол”»². Можно сказать, что в таких конфликтах со школой в поведении учащихся срабатывают, перевешивая важность ставки на образование, повышенные притязания к соблюдению справедливости, то есть те черты, которые А. Темницкий относит к характерным чертам традиционного рабочего менталитета³.

Уже было показано, что наиболее частым мотивом, по которому учение оказывалось прерванным, выступает экономический фактор. Но этот мотив не объясняет всего, хотя ссылаются молодые рабочие на отсутствие финансовых средств более чем обосновано. Некоторые рабочие трезво оценивают свою образовательную лень, отсутствие желания учиться и открыто говорят о том, что особого пристрастия к учению не имеют. В конечном счете мы можем сказать вслед за другими социологами, что речь идет о сложном конгломерате эффекта идеологии Школы, убеждающей ученика в его образовательной нера-

¹ P. E. Willis. Learning to labor: How working class kids get working class jobs. Farnborough, England: SaxonHouse, 1977.

² Можно отметить, что такого рода конфликты были нами отмечены и в производственной среде между молодыми рабочими и вышестоящими мастерами, технологами. Алексей (№ 18) достиг статуса мастера, но затем ушел обратно в рабочие. Почему? «Предыдущий начальник плохо с людьми обращался, я долго терпел, но когда он пришел на мой участок и при людях стал на меня орать матом. Я подумал: пойду-ка я обратно в кузнецы, посижу там спокойно, нервы будут в порядке. Последние пару месяцев у мастера я работал по 12 часов, а оплачивалось мне 8. Ни спасибо, ничего... Обидно просто стало, я обиделся, сгоряча написал заявление и ушел обратно. Сейчас пока работаю кузнецом».

³ Темницкий А. Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский периоды // Социологический журнал. 2003. № 4.

дивости и эффекта габитуса семьи, которая, если и питает доверие к институту образования, как инструменту социального восхождения, то не владеет практическим кодом овладения знаниями, получения образования и его использования, что в результате приводит к добровольному признанию учащегося в своей неспособности к учебе.

В целом все свидетельствует в пользу утверждения, что уровень успеваемости большого значения для опрошенных не имеет, хотя, судя по тому, как точно молодые рабочие вспоминают школьную ситуацию, свои пристрастия к тем или иным предметам, тем или иным учителям, этот этап жизни — школьной учебы — оценивается положительно. Особенно это характерно для тех, кто учился действительно хорошо, легко и с удовольствием, но вынужден был — в силу материальных трудностей семьи — прервать свою образовательную траекторию. Таков случай Юлии (№ 25): *«Да, заканчиваю 11 классов без троек, три четверки. Учеба мне давалась легко, в школе была одной из первых. Математика, биология — легко давались, а историю я вообще никогда не учила дома, запоминала все на уроке. Литература сначала была не очень, но потом, в старших классах, полюбила, такие дискуссии вели на уроке. Если бы меня спросили, хочешь опять попасть туда, то я сказала бы, что с удовольствием»*. Заметим здесь, что все будущее Юлии — сегодня высококвалифицированного рабочего с большим стажем — предопределили стесненные материальные обстоятельства — в результате кризиса родители остаются без работы, младший брат учится в школе, и Юлия вынуждена, прервав свое образование в техникуме, пойти работать на завод.

Отношение рабочей молодежи к высшему образованию

Представляется, что для выходцев из малоресурсных слоев при отсутствии значимых для карьерных достижений средств — культурных, семейных капиталов, социальных связей, финансовых средств — едва ли не единственным видом ресурса, доступным для личностного накопления, является интенсивное приобретение знаний, пополнение образовательных ресурсов, повышение уровня образования как механизма социального восхождения. Однако взаимоотношения, как и взаимодействия рабочей молодежи с системой образования — как до начала трудовой деятельности, так и в процессе ее — достаточно противоречивы.

Родители и образование детей

Достаточно противоречивую роль в этих взаимоотношениях играют родители. Анализ интервью показал, что нередко инициатива на продолжение образования, установки на накопление образовательных ресурсов, поступают от семьи. Однако родители-рабочие не владеют достаточными образовательными компетенциями и не могут оказывать необходимую помощь своим детям в преодолении трудностей, возникающих в связи с обучением, не располагают достаточным временем и доходами, чтобы активно вмешиваться и контролировать обучение детей. Часто они ограничиваются пожеланием дать детям высшее

образование и — по возможности, значительно реже — оказать материальную поддержку. Если же родители особенно активно настаивают на его получении (в частности, родители-рабочие, слабо ориентирующиеся в общей ситуации на рынке высококвалифицированного, умственного труда), то часто «промахиваются» с выбором. В результате дети сетуют на родителей, перекладывая на них ответственность за неправильный выбор пути.

Еще более безусловна ориентация на дальнейшую учебу детей у родителей-не рабочих, имеющих высокий уровень образования. Андрей Б. (№ 24, кладовщик с высшим образованием, родители с высшим техническим образованием работают в заводской администрации) после школы поступил в университет на факультет «Автоматизации техпроцессов производства» по настоянию родителей: *«Да, у меня не было никакого желания туда идти, я не хотел пока учиться на высшее образование»*. Тем не менее, Андрей поступает на дневное платное отделение: *«Родители платили. Я работал сам для себя, не хотел учиться»*. Со второго курса его отчисляют за неуспеваемость, он идет на заочное отделение и все-таки заканчивает его. Андрей считает, что его образование *«ни к чему. Получил диплом, положил на полку, родители довольны. Может быть, что-то будет в перспективе»*. Иван А. (№ 22, из рабочей династии) заканчивает 11 классов: *«Да, была все-таки идея поступать на высшее. Ну, как бы, родители настаивали. — А вы сами? — Высшее — не хотел»*. Надо сказать, что Иван А. так его и не получил, хотя попытки предпринимались: После неудачи с поступлением на медицинский факультет, поступил в техникум. *«Потом я сделал перерыв, потом мать настояла — иди, продолжай учиться, восстановись. Я восстановился, но опять силенок не хватило»*. В конечном счете Иван А. поступает на завод — помогли родители.

Одновременно в молодой рабочей среде, как и в других группах молодежи, убежденность в необходимости образования, в частности, высшего, распространена широко — никто не высказывается против образованности в целом: *«А куда же сегодня без образования?»*, *«Без образования очень трудно»* и т. п.

Теоретически рабочая профессия слабо или вовсе несовместима с высшим образованием, поскольку по определению «рабочие — это лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей (услуг), а также ремонт, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др. Подразделяются на производственных, непосредственно участвующих в технологическом процессе изготовления продукции (услуг), и вспомогательных — занятых обслуживанием основного производства»¹. В сегодняшнем российском контексте получающий высшее образование рабочий *де юро* переходит в другую категорию работника — специалиста, технолога, инженера, но не *де факто*. И если он, имея диплом о высшем образовании, или получив его без отрыва от производства, продолжает оставаться рабочим, то это должно иметь какие-то обоснования. Либо это вынужденная стратегия в условиях кризиса занятости в сфере высококвалифицированных процессов, финансовой необеспеченности этих видов деятельности, а главное — при отсутствии соответствующих свободных ставок на предприятии; либо имеется какая-то иная мотивация. Денис А. (№ 15) на вопрос: *«У Вас есть такие участки работы, на которых работают люди с высшим образованием, на*

¹ Арзамасцева Т. Б., Кязимов К. Г. Кризис системы обучения рабочих на производстве. М.: Изд-во АПО, 2001. С. 16.

высококвалифицированных работах?», отвечает: *«Естественно, даже если взять меня, то я уже работаю рабочим с высшим образованием. И таких много, много, кто учится»*. Однако он же и уточняет, что получаемое высшее образование определяется не столько запросами сложного высокотехнологичного производства, сколько запросами работодателей: *«Это скорее особенность наших работодателей, нашей страны, что работу с высшим образованием, которая тебя бы устраивала, найти очень сложно»*.

Тем не менее, лишь в единичных случаях рабочий с высшим образованием представал в модернизированном образе квалифицированного оператора с использованием ЭВМ (на сегодняшний день такой оператор формально продолжает числиться рабочим), символизируя собой технологически обновляющееся производство.

Социализирующая роль высшего образования

Как уже было сказано, позитивные оценки полученного высшего образования чаще дают те, кто получили его до того, как пришли на завод рабочим. При этом самый важный аспект получения высшего образования заключается в его социализирующей роли, функции аккультурации. Сергей А. (№ 5): *«Мне институт все равно многое дал. Я вот даже знакомлюсь на улице, общаюсь с другими людьми, могу выразиться, грамотно что-то сказать. Люди по-другому на улице на меня смотрят: встречают по одежке, а провожают по уму»*. По мнению Виталия (№ 29), высшее образование позволяет повысить общекультурный уровень человека, и в этом заключается его самая важная функция. *«Чтобы пытаться доказать, что ты не какой-то там Ваня деревенский и чего-то в жизни добиться, то нужно, конечно, получать высшее образование»*. Виталий, рассуждая о том, что важно для успеха в жизни, уточняет: *«Я думаю, что в совокупности вещи важны: опыт работы, если есть; высшее образование — это, безусловно, плюс. Институт, я считаю, разносторонне развивать начинает человека. — Независимо, какая профессия? — Да. У меня есть друзья, которые закончили факультет физвоспитания в Педагогическом институте, но работают не по своей специальности, они из спорта уже ушли. У них ответственные должности, они руководят людьми, в компаниях по сотовой связи. Институт дает развитие человеку»*.

Для Сергея Б. (№ 20, слесарь, бригадир) период учебы в вузе — это период расширения человеческих контактов, налаживания социальных связей: *«Когда я в техникуме учился, то у нас группа была не особо дружная, а в институте мне понравилось больше учиться, чем работать. Там много всего интересного. На заводе все равно какая-то монотонность, одни и те же детали. В институте постоянно что-то новенькое, общение с людьми. Собралась такая компания, люди интересные, довольно обеспеченные, приезжают на дорогих иномарках. Мне понравилась сама жизнь студенческая, среда»*. Именно тогда сложился круг друзей Сергея, его референтная группа, с которой он продолжает поддерживать дружеские отношения по сей день.

Евгений (№ 19, старший мастер, бригадир), определяя роль высшего образования, подчеркивает его развивающую функцию как приоритетную: *«Люди, получившие высшее образование, много чего знают, мозг натренирован так, что ты, получая информацию, мог ее применить на себя. Усвояемость зна-*

ний лучше». Одновременно Евгений считает, что высшее образование не есть непререкаемая для всех необходимость: *«У каждого разные способности есть. Не каждый может получить высшее образование. Я на работе вижу разных людей с разными умственными возможностями. Здесь все зависит от человека: если он может потянуть «вышку», то лучше получить высшее образование, не отрываясь от завода, можно ведь и заочно учиться»*. А иному рабочему, по мнению Евгения, достаточно и начального профессионального: *«Главное, чтобы человек учился, соображал. Один человек придет, поставишь его к станку, и он понимает, что надо делать. А другой — не понимает. Там уже подбираешь место рабочее»*.

Гораздо больше критики вызывает высшее образование, если его судят с точки зрения качества полученных профессиональных знаний, а диплом — с точки зрения гарантий трудоустройства. Те, кто пришел на завод на рабочие позиции, после получения высшего образования — это, как правило, те, кто серьезно «ошибся» в выборе профессии, и чьи дипломы оказались «филькиными грамотами» на рынке труда, поскольку их держатели не смогли рассчитать уровень своей реальной конкурентоспособности. Роль высшего образования в выстраивании профессионально-образовательных траекторий рабочих рассматривается в главе 10. Стратегическое накопление образовательных ресурсов, характеризующее образовательное поведение современной молодежи, проникает и в рабочую среду. Отношение к высшему образованию как к отложенному ресурсу «на потом» — часто приводимый аргумент тех рабочих, кто приступает к учебе в вузе без отрыва от работы, не особенно веря в эффективность получаемого в результате диплома. Михаил Б. (№ 21): *«Я учусь. У всех должно быть высшее образование — Вы считаете, что без высшего образования никуда? — Почему? Без высшего образования тоже можно, но оно все равно необходимо. — Оно Вам нужно для чего? Чтобы уйти? — Не обязательно уйти. Имея высшее образование, может быть, я и здесь какую-нибудь должность получу»*. Алексей Г. (№ 42, оператор станков с ЧПУ) собирается поступать в Казанский авиационный институт, не понимая точно, для чего, поскольку получение высшего образования не гарантирует повышения заработка, а переход в более высокие категории специалистов, технолога, инженера, которые «сидят на окладе», грозит даже уменьшением доходов: *«Вообще, может и пригодится потом все — То есть, в первую очередь для себя? — Да. Во-первых, его надо еще получить, это уже шесть лет пройдет. А там, может быть, все поменяется. Просто на будущее»*. Качество плохое, но все равно». Иван Б. (№ 57) заканчивает вуз, но пока это никак не отражается на его работе: *«Не сказывается никак. Абсолютно, заочное образование очень сейчас плохое. — А зачем Вы его получаете? — Если в дальнейшем у меня что-то получится, или я захочу и дальше работать программистом, то требуются специалисты с высшим образованием»*.

Из анализа текстов интервью следует, что идея некачественного высшего образования овладевает массами. Тема получения качественного высшего образования серьезно беспокоит Ивана: *«Сначала я поступил в Российский государственный университет по телесообщениям на заочное отделение, на бюджет, но затем перевелся в Военную академию по причинам некачественного образования, и то, что денег там надо ничуть не меньше, чем на платном отделении»*. Интересны и важны для нас аргументы Ивана в пользу преимущества «платного» образования перед «бюджетным»: *«Сейчас я на платном, но у него есть свои плюсы: обеспечение всеми учебными материалами, методическими по-*

собиями — это все идет за счет оплаты. Учась на бюджетном, приходилось все приобретать за свои деньги, плюс там ввели ускоренное обучение. У платников это входит в оплату, а у бюджетников — ускоренная программа не предусмотрена и поэтому за нее надо было платить. Если я захочу учиться на право, на юриста, то пойду на второе высшее образование, выберу институт получше».

Аргументы в пользу неполучения высшего образования

Несмотря на то, что рабочая молодежь открыта на получение высшего образования, даже «про запас», что роднит ее с другими категориями современной молодежи, среди молодых рабочих распространяется недоверие к высшему образованию, которое на практике зачастую не приносит ощутимых результатов. Причастность к миру физического труда, возможность получать «живые» деньги здесь и сейчас убеждают таких рабочих в том, что вложение в образование времени, сил и денег не имеет большого смысла. Интервью фиксируют осознание респондентами того, что высшее образование, получение которого им доступно, «некачественное», «второсортное», «плохое». К такому образованию достаточно скептически относится даже неискушенная в его получении рабочая молодежь. Нежелание повышать образование мотивируется отрицательными примерами из ближайшего окружения.

Рассуждения высококвалифицированного рабочего Ивана А. (№ 22) пронизаны амбивалентным отношением к высшему образованию. На вопрос, считает ли он высшее образование необходимым для успеха в жизни, отвечает отрицательно: *«Не считаю. Это бесполезно. Вот приходят они с высшим образованием. Сколько приходило мальчиков с высшим образованием! Хотелось их послать. Они начинают: “я, да вот я больше всех знаю”, а на самом деле он ничего не знает и ничего не может. Так что корочка ничего не значит».* Но на вопрос, какое бы образование он дал своим детям, ответ звучит по-другому, срывается эффект «снежного кома», то есть всеобщей ориентации на получение высшего образования: *«По идее надо бы высшее, по идее. Но с другой стороны, как я посмотрю, что эти корочки? По идее надо, лишними не будут. В объявлениях пишут: “Требуется с высшим образованием”. а какое это высшее образование!»* Констатация низкого качества образования противоречивым образом сочетается с пониманием необходимости дать высшее образование своим детям. Борис (№ 60): *«Производство от образования отличается сильно. Институт — это ужас, они ничему не учат, а техникум неразрывно связан с производством, они больше знаний дают». Между тем получение высшего образования становится императивом по причине того, что «сейчас оценивают человека не по тому, как он работает, а по тому, какое у него образование. Если образование ниже, даже если он будет знать больше, все равно он будет получать меньше. У меня семья, поэтому я пошел в институт».*

В рабочей среде распространяется амбивалентное отношение к высшему образованию, дезориентация. Сергей В. (№ 26) на вопрос о том, нужно ли высшее образование сегодня для его детей, отвечает: *«Еще не знаю. Но будет зависеть — платное или бесплатное, вот от чего зависит. Если бесплатное, то можно и высшее, почему бы и нет. — А сегодня высшее образование необходимо для успеха в жизни? — Думаю, что необязательно. Сейчас посмотрите, на заводах некому работать — нет квалифицированных рабочих».*

Как показывают приведенные примеры, те, кто получают высшее образование, находясь в статусе рабочего, и, тем более, те, кто пришли рабочими на завод с дипломом о высшем образовании, говорят о его «никчемности», то есть его невостребованности в профессиональном отношении. Действительно, реализация полученного диплома на предприятии возможна лишь тогда, когда появляется необходимость в соответствующем работнике, то есть появляется вакантная должность специалиста. Но даже и в этом случае далеко неочевидно, что при переходе в статус специалиста произойдет адекватное ожиданиям повышение дохода.

Среди главных аргументов, которыми рабочие оправдывают свое нежелание (а вовсе не невозможность) получать высшее образование — не только его низкое качество. Имеет место убеждение, что без блата и без денег «никуда не попадешь», что кроме диплома нужны обширные связи, которых нет. Андрей В. (№ 35) на вопрос, является ли его сегодняшнее положение результатом влияния внешних обстоятельств, или личного выбора, отвечает: *«Чего-то сам добился, где-то помогли. В принципе, сегодня без связей и знакомых никуда не пробьешься»*. Таковы же рассуждения Сергея Б. (№ 20, высшее образование), который достиг позиции бригадира в довольно молодом возрасте, что является большой редкостью: *«Если кто-то приходит моего возраста и с таким же образованием, то они кого-то здесь имеют: родителей, родственников. Человек с образованием — может быть купленным — за несколько дней становится здесь замом или еще кем. Я таких повидел здесь много за время работы на заводе. А мне, имея отца на рабочей должности и маму тоже, очень трудно чего-то добиться»*.

Показателен монолог Ильдара (№ 32), одного из наиболее асертивных респондентов, который считает (не без некоторой бравады) полученное им высшее образование (по профессии бухгалтера-экономиста) «никчемным» с точки зрения его недостаточности в контексте современных требований к квалифицированному работнику: *«Нет, я считаю его полностью никчемным. У меня есть пример: специалист получил два высших образования: одно — в КГУ [Казанском Государственном университете], а второй вуз — не помню; потом он поехал в Москву и отучился на специалиста по кондиционерам. Только после того, как он съездил в Германию на стажировку, после того как он был в Канаде два месяца, только после этого его заметили как специалиста, который что-то знает, а не как дядя, который сидит в фирме и руководит. Нужно колоссальные усилия сделать, чтобы тебя заметили как специалиста»*.

Несмотря на критическое отношение к тому образованию, которое доступно, Ильдар, как и другие, высоко оценивают общекультурную социализирующую роль образования, для них образование — скорее терминальная ценность. По мнению того же Ильдара, *«любому человеку нужно высшее образование, так как деградация мозга человека налицо. Здесь на заводе уровень образования низкий, а поскольку бытие определяет сознание, сводится все к тому, что стала речь менее связанная, слов-паразитов стало очень много. Примеров можно привести очень много, но, в общем, деградация продолжается, и в умах, и в теле»*. — Какое образование Вы хотели бы дать своим будущим детям? — *«Даже не знаю. Не вижу никакого толка ни в каком образовании. Пока не вижу никакого образования, которое было бы востребовано на 100%. Им нужно обучаться не для того, чтобы было образование, а чтобы у них был мозг развит. Человек с высшим образованием отличается от человека с низким образованием»*.

На фоне растущего недоверия к качеству доступного высшего образования среди тех, кто не настроен на его получение, сохраняется убеждение, что есть достойная альтернатива отсутствию диплома – совершенствование в своем рабочем деле, перфекционистские установки в отношении своего ремесла, ценности профессионального мастерства. Таковы уже приводимые рассуждения Алексея Б. (№ 28): *«Чтобы состояться в жизни, надо иметь не ступеньку в образовании, а иметь профессионализм в своей области. Человек без образования, работающий на какой-то хорошей специальности, который выполняет свое дело хорошо, он может состояться в жизни. Он может получать хорошее вознаграждение»* – Не имея диплома? Разве корочка не дает? – *«Нет, есть такое понятие – золотые руки. Вот они могут сделать, не имея даже образования, а другие не могут. – Золотые руки оцениваются? – Оцениваются. Может быть не всегда и не везде, но в 80% оцениваются»*.

Изучая суждения молодых рабочих о привлекательности рабочего труда, мы сталкивались со множеством позитивных его оценок. О привлекательности своего труда, даже о любви к нему молодые рабочие говорят много и настойчиво, как бы убеждая себя и нас. Такие суждения дополняют тезис о том, что увлеченность своим трудом психологически компенсирует «недообразованность», становится источником позитивного самочувствия молодого рабочего, несмотря на тяжелый физический труд и неблагоприятные условия труда. Этот труд прост и несложен, но доскональное им владение приносит чувство удовлетворения, уверенности в себе и в своих суждениях, и это отличало дискурс наших собеседников (*«Да, за свою работу я отвечаю»*). В сочетании с неистребимой, абсолютной уверенностью в общественной необходимости рабочего труда – увлеченность своей работой – источник позитивного самочувствия молодого рабочего.

Анализ материалов интервью приводит к заключению, что высшее образование, став более доступным, но так и не став коллективной нормой в рабочей среде, теряет свои позиции, чему, как ни парадоксально, способствует возросшая его доступность. Судя по полученным материалам, формальные каналы системы образования не могут служить для рабочей молодежи основным механизмом профессиональной и образовательной восходящей мобильности и по ряду объективных и субъективных причин, которые рассматривались выше. Дальнейшее восхождение по лестнице образования для молодых рабочих затруднено многими факторами – режимом работы (в их среде часта сдельная работа, что означает время – деньги) и необходимостью приобретения образования без отрыва от производства, то есть в очно-заочных или заочных формах, материально-финансовыми ограничениями, недостаточностью багажа общеобразовательных знаний, полученных в школе-девятилетке, в ПУ и ССУЗах, а также неукорененностью ценностей образования в семейной среде и, как следствие, ослабленной предрасположенностью к учебе вообще, к получению высшего образования в частности.

Необходимы приспособленные под реальный уровень, реальные условия жизни и труда формы учебы: курсы, дистанционное интерактивное образование. Наиболее рациональным путем и для производства, и для самих обучающихся представляются краткосрочные, двухгодичные, технологические университеты, например, целенаправленно готовящие техников высших категорий, или выпускающие техников-бакалавров. Собственно, к этому есте-

ственным образом ведет развивающийся снизу нерегулярный процесс формирования системы сокращенных циклов в вузах, или пролонгированных циклов ПУ, процессы слияния ПУ с ССУЗами под эгидой ССУЗов и тому подобные инициативы. Тема технического прикладного бакалавриата витает в воздухе, требуя лишь ее законодательного оформления. Развиваются процессы образования многоуровневых университетских комплексов с включением техникумов и колледжей в состав университетского комплекса на правах структурных подразделений.

Тем не менее, рабочая молодежь не обделена с точки зрения накопления человеческого капитала в его специфической форме. По мере накопления производственного опыта молодой рабочий регулярно, быть может, даже более регулярно, чем другие группы работников, обращаются к повышению своего профессионально-образовательного уровня, проходя через систему повышения квалификации или переквалификации в том виде, в каком она продолжает функционировать сегодня.

О накоплении специфического человеческого капитала

Как было показано, накопление образовательных ресурсов молодыми рабочими по формальным каналам образования, служащее производству так называемого общего человеческого капитала¹, достаточно неравномерно, хотя и разнообразно бытует в молодой рабочей среде. Более характерно для нее накопление образовательно-профессиональных ресурсов без отрыва от производства, при сохранении рабочих статусов, что также всесторонне проанализировано в главе 9. Остановимся подробнее на теоретической составляющей обучения молодых рабочих в процессе приобретения и повышения рабочих квалификаций.

Учебно-производственная подготовка непосредственно на рабочих местах ориентирована на производство преимущественного специфического человеческого капитала, то есть таких знаний и умений, которые могут быть использованы только там, где были получены². Добавим, что в случае с рабочими профессиями промышленного труда, они могут быть использованы также в том же или смежном сегменте рабочих профессий. При переходе на другое место работы они утрачивают свою ценность не полностью, но новое место работы требует дополнительного переобучения в связи со спецификой производственного процесса каждого предприятия, его конкретными нуждами.

¹ См: *Becker G. S. HumanCapital. Chikago: University of Chicago Press, 1964.* Согласно авторам теории человеческого капитала под инвестициями в человеческий капитал чаще всего принято понимать затраты на образование и производственную подготовку, поскольку именно они представляют собой специализированный вид деятельности по формированию знаний, навыков и умений. Различают общий и специфический человеческий капитал. Производство преимущественно общего человеческого капитала происходит в рамках системы формального образования. Подготовка на производстве, непосредственно на рабочих местах ориентирована на производство преимущественного специфического человеческого капитала (*Капелюшников Р. И. Записка об отечественном человеческом капитале Препринт WP3/2008/01. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2008.*)

² Там же. С. 8.

В контексте структурного кризиса системы начального профессионального образования, система внутреннего (фирменного) профессионального обучения не только остается активной формой накопления специфического человеческого капитала – приобретения и наращивания профессионального и образовательного потенциала молодого промышленного рабочего. По данным нашего экспертного опроса, эта форма обучения приобретает все большее распространение, именно такую внутрифирменную подготовку предпочитают многие работодатели. Среди них распространено мнение, что современная производственная среда зачастую более информационно насыщена, чем иные формальные структуры профессионального образования, поэтому работодатели активно высказываются в пользу подготовки, которая ведется без отрыва от производства, на рабочем месте при посредстве наставников, в учебном центре подведомственного предприятия.

Таким образом, традиционная система обучения рабочей профессии и повышения рабочей квалификации, сложившаяся с 50-60-х годов прошлого столетия¹, на промышленных предприятиях, которые остаются «на плаву» по сей день, остается, судя по полученным материалам, одной из основных форм профессиональной подготовки рабочего и повышения его квалификации. Такой профессионально-квалификационный рост молодых рабочих без отрыва от производства включает два параллельных и взаимодополняющих цикла обучения – практический и теоретический, наподобие того, как строится процесс обучения в системе НПО.

Место теоретических знаний при получении рабочего разряда. Наставничество

Обучение молодого рабочего осуществляется на рабочем месте под руководством наставника, что является приоритетной составляющей приобретения навыков и умений, так называемых практических компетенций. Теоретическую подготовку по соответствующим учебным программам осуществляют учебно-производственные центры при предприятиях (УПЦ – учебно-производственный центр; ЦПП – центр подготовки персонала, ОТО – Отдел технического обучения и др.). Учебные центры при предприятии выполняют множество функций, отчасти восполняя неповоротливость образовательных учреждений НПО и СПО в сфере обучения и переобучения работников, подгонки приходящих рабочих с предварительным профессиональным образованием к конкретным нуждам предприятия. Они служат и для обучения вновь поступающих кадров, повышения образовательного потенциала в рамках рабочих статусов, переквалификации, обучения смежным рабочим профессиям. Любая рабочая карьера начинается с испытательного срока, или периода ученичества,

¹ Макарова М. Н. Воспроизводство рабочих как стратегия региональной образовательной политики // Вопросы образования. 2007. № 2. С. 171-186. По данным М. Н. Макаровой, доля крупных предприятий, на которых сохраняются учебные центры сокращается и в Башкирии не превышает 19%. Однако одновременно развиваются и независимые центры подготовки (в основном платные) по рабочим профессиям, переквалификации и повышения рабочих квалификаций вне предприятия, не относящиеся к конкретному предприятию. Теоретическую подготовку по повышению квалификационных разрядов осуществляют также и образовательные учреждения НПО.

который длится недолго – три-четыре месяца со дня приема на работу. За это время производственное окружение в основном в лице наставников может составить представление о потенциале претендента, равно как и сам претендент – о том, что ему предстоит. Завершается этот этап или присуждением начального квалификационного разряда, принятием работника в штат, переводом его на постоянную работу, или за это время он сам «исчезает» с предприятия.

На начальном этапе рабочей траектории теоретическая составляющая рабочей квалификации осваивается, как правило, в учебно-производственном центре. Основное содержание теоретической подготовки составляют знание правил и соблюдение техники безопасности рабочего труда. На высокотехнологичных производствах объем требуемых компетенций более обширен, но не забудем, что независимо от технологической оснащенности предприятия, речь идет о рабочих профессиях, профессиях физического труда, с высокими рисками травматизма. По этой причине к знаниям в области техники безопасности и ее соблюдению предъявляются повышенные требования.

Практическое овладение навыками, соответствующими требованиям начального квалификационного разряда, происходит непосредственно у станка под руководством наставников, являясь наиболее используемой формой, и, как правило, идет параллельно учебной деятельности. Левон (№ 3) пришел на вертолетный завод, закончив полную среднюю школу и пройдя службу в армии: *«Меня сначала взяли учеником слесаря по изготовлению и доводке деталей летательных аппаратов. Сначала учеником, это без разряда. Полгода я был учеником. Меня учили и теоретическим и практическим знаниям. Практическим меня учил наставник. Это взрослый человек, который имеет большой опыт, высокий разряд, непосредственно на моем рабочем месте. Он мне передавал практические навыки, объяснял, рассказывал. А теоретический курс знаний мы проводили в Центре подготовки персонала. Там мы проходили такие предметы как экономика, материаловедение, черчение – все, что нужно для работы. Потом провели экзамен и присвоили третий разряд. Сейчас я уже имею четвертый разряд».*

От наставника (аналог мастера производственного обучения в системе НПО) на первом этапе вхождения в рабочую профессию зависит многое, если не все, поскольку он составляет мнение об ученике, о его дисциплинированности и прилежании, и его голос является решающим при последующей аттестации ученика. Мнение наставника относительно подготовленности ученика имеет решающее значение еще и потому, что чаще всего наставник является членом аттестационной комиссии, которая и присуждает рабочую квалификацию. У Сергея Д. (№ 31), все освоения шли *«чисто практически, и потом экзамен сдавал. – Была какая-то комиссия? – Да, начальник цеха, наставник и еще кто-то. Отвечал на вопросы по технике безопасности, монтажке – Откуда Вызнали технику безопасности? Нужно было что-то читать? – Естественно, мастер выдает при работе инструкции, надо было читать».*

На начальном этапе вхождения в рабочую (промышленную) профессию многое зависит и от того, как позиционирует себя сам новичок в глазах наставника. Через опыт работы с наставником прошли почти все наши респонденты. Испытательный срок Андрея В. (№ 35) длился три месяца: *«Тебе дают наставника, он тебя обучает, и еще в течение этих трех месяцев отправляют учиться в заведение, которое относится к этому заводу, и там усиленно обучают. После этого тесты сдаешь, аттестация, и присуждают разряд».* У Ивана А. (№ 22)

также был наставник: *«Он показывал как, чего. Надо мне чего-то, я с чем-то не справляюсь, я подходил, и он тоже подходил. Мы вместе одну работу выполняли, он делает, тут же рядом и я делаю»*. Хороший, опытный наставник, как любимый школьный первый учитель, может во многом предопределить успешность дальнейшего развития рабочей карьеры, надолго сохраняя у бывшего подмастерья самые высокие оценки вплоть до *«ему я обязан всем»*. Константин А. (№ 14) пришел на завод учеником, имея за спиной лицей и неудачные попытки получить высшее образование: *«Когда я на сварщика учился, мне дали хорошего наставника – сварщика 6-го разряда. Сварщик от бога»*. Юля (№ 25) *«У меня был такой наставник, что он меня с первого дня начал не просто показывать, что надо делать, а большему учить, рассказывал про станки»*. Александр Б. (№ 4) состоял учеником четыре с половиной месяца: *«Учил меня хороший, опытный наставник. В Центре была теоретическая подготовка, а тут навыки»*.

Между тем сегодня, в контексте инновационного развития, когда возрастают требования к совокупному качеству работника, принцип наставничества «делай как я» обнаруживает серьезные ограничения: ни один наставник не может научить ученика тому, чего он не умеет делать сам. В целом можно сказать, что наставничество, обеспечивающее поддержание запаса «старых», давно освоенных знаний путем передачи их из поколения в поколение¹, в различных формах сопровождающее развитие карьеры молодого рабочего, до сих пор остается основной формой овладения рабочим мастерством и повышения профессионализма. Тем более что, согласно официальным инструкциям, такое руководство рабочими более низких разрядов вменяется в обязанность высококвалифицированным рабочим: *«Работник при присвоении ему более высокой квалификации, кроме работ, перечисленных в тарифно-квалификационной характеристике, должен уметь выполнять работы, предусмотренные тарифно-квалификационными характеристиками работников более низкой квалификации, а также руководить работниками более низких разрядов этой же профессии»²*.

Теоретическая подготовка при повышении разрядов

Квалификационный разряд указывает на уровень профессионализма работника. Если рабочий считает, что он «вырос» из своего разряда, то он может повысить его при условии прохождения определенных проверочных испытаний. Схема, по которой происходит повышение разряда, отработана годами и носит стандартный характер, рассказы об этой процедуре повторяются во всех интервью с небольшими отклонениями. Эти отклонения зависят от технологических характеристик предприятия, уровня устойчивости его экономического положения в данный момент времени, а также от специфики той или иной рабочей профессии. Не забудем, что диапазон тарифных разрядов для каждой рабочей профессии установлен в соответствии с Единой тарифно-квалификационной сеткой в зависимости от ряда параметров, среди которых критерий промышленной безопасности является одним из важнейших. Каждая рабочая профессия (или группы рабочих профессий) тарифицируется по-разному. Так,

¹ Капелюшников Р. И. Записка об отечественном человеческом капитале: Препринт WP3/2008/01. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2008. С. 8.

² «Кадровая служба и управление персоналом предприятия». 2007, № 6.

например, для профессии мотальщика максимальным является третий разряд, профессии повышенной опасности и требующие более строгого соблюдения техники безопасности (например, рабочие-энергетики, стропальщики, крановщики и др.) тарифицируются шестым разрядом и выше. Таких специалистов можно готовить только в специализированных центрах, их квалификация должна быть подтверждена специальным документом, без которого рабочий не может быть допущен к такой работе. В методических документах о процедуре повышения разряда говорится: «По ряду профессий рабочих, выполняющих работы повышенной сложности и повышенной опасности и тарифицируемых, как правило, шестым разрядом и выше, установлены требования к наличию среднего специального образования, а по отдельным профессиям — требования к стажу работы и наличию специальной подготовки»¹. Достижение максимального разряда в той или иной рабочей профессии означает потолок продвижения в рамках рабочих профессий для рабочего в данной профессии на данном предприятии. Алексей А. (№ 18): *«Я сейчас кузнецом уже 6-го разряда. Дальше все. Все. Работаем. Для рабочего это высшая точка. Тут только учи молодых, чтобы они также хорошо работали, бережно относились к оборудованию. Перспектив роста больше нет».*

При нормальном, типовом развитии рабочей траектории, рабочий, отработав год по присвоенному первоначально разряду, может претендовать на его повышение при условии, что на своем рабочем месте он овладел практическими навыками, которые соответствуют тарифно-квалификационной характеристике разряда, на который этот рабочий претендует. Затем следует процедура защиты, главной частью которой является знание теоретической основы ремесла. Ильдар (№ 32): *«Созывается комиссия специальная, заводская, которая задает вопросы по 5 разряду — Как нужно готовиться к этому экзамену по переквалификации? — Надо соответствовать этому уровню, разбираться в чертежах этого уровня, делать детали этого уровня. Должны быть уже ученики. Проходит эта подготовка здесь, на производстве. — А принимает комиссия? — «Да, здесь в заводоуправлении была комиссия»². — Вы удовлетворены, как это проходит? — Да, все соответствовало, как я себе представлял».*

В принципе схема теоретических испытаний для рабочих разного типа предприятий — как высокотехнологичных, так и относящихся к обрабатывающей промышленности — принципиально не отличаются друг от друга. На предприятиях обрабатывающей промышленности экзамен сдают «по старинке» — перед квалификационной комиссией. Новые формы проверки профессиональных знаний распространяются скорее на высокотехнологичных производствах, где вводится промежуточный этап проверки в виде электронного тестирования. Константин (№ 33): *«Если ты хочешь повысить квалификацию, то пишешь заявление, направляют на учебу на три месяца в центр, который находится здесь. Учишься, сдаешь экзамен и получаешь квалификацию. Сначала сдаешь*

¹ Там же.

² Для формального подтверждения (сертификат, диплом) права на повышение квалификации, необходимо сдать экзамен перед квалификационной комиссией. Квалификационная комиссия проводит первоначальную проверку теоретических знаний и практических навыков рабочего, соответствующих требованиям Единой тарифно-квалификационной сетке (ЕТКС). В квалификационную комиссию входят представители работодателя (цеха, участка), комитета профсоюза (цеха, участка), работники отделов (производственного обучения, труда и заработной платы, кадров, охраны труда, руководители цехов, участков и мастера).

на компьютере, потом собирается комиссия с завода, и уже им еще раз сдаешь». Новые форма проверки знаний в виде электронного тестирования направлены на преодоление большой доли волюнтаризма в принятии решения по повышению разряда, когда комиссия состоит из «своих». Такое испытание дается труднее, чем практическое освоение работы. Алексей В. (№ 39): «Тут [перед комиссией, в которой были все “свои” — начальник цеха, мастер, специалист по оснастке, женщина из УПЦ], в общем, ничего такого не было. Мне что наставник объяснял, я чему научился — и все. А там [в учебно-производственном центре] я пришел тесты сдавать, там некоторые вопросы к моей работе вообще не относятся. На компьютере тесты сдали. Там вопросы, и надо набрать 80% — А как же вы сдали? — Вот так и сдал. Просто, может быть школа еще помогла». Этот пример показывает, что как только требования к объему знаний экзаменуемого расширяются, актуализируется общеобразовательный ресурс, приобретенный в системе среднего образования.

Если практическое освоение работ, соответствующих более высокому разряду, осуществляется на рабочем месте, без отрыва от производства¹, то повышение теоретических знаний, адекватное повышающемуся разряду, может происходить по-разному. Существуют два пути приобретения необходимых для повышения разряда знаний — либо пройти соответствующий теоретический курс во внутрифирменном учебном центре, либо, если предприятие, не имеет учебного центра и соответствующей лицензии, оно отправляет своего рабочего в соответствующее образовательное учреждение (ПУ, специализированные учебные центры вне предприятия, что предприятию экономически менее выгодно). Услуги по переподготовке, которые могут предоставляют ПУ, видимо, котируются среди работодателей невысоко. Среди всех полученных нами интервью не было зафиксировано ни одного случая, когда молодой рабочий обратился бы в соответствующее ПУ для того, чтобы пройти процедуру повышения квалификационного разряда. Что касается освоения теоретической составляющей квалификационного разряда в учебно-производственном центре предприятия, то здесь, как правило, учеба осуществляется с частичным отрывом от производства с сохранением основной заработной платы. Этой фрагментарности обучения во времени сопутствует и фрагментарность получаемых знаний. Сам цикл обучения с временным освобождением от работы различается по срокам, как правило, незначительным (от двух недель до трех месяцев или полугода). Все это предопределяет незначительный объем получаемых знаний, которые не выходят за рамки узких, сугубо специализированных знаний и, соответственно, предопределяют низкую отдачу такого обучения за пределами предприятия, на внешнем рынке труда.

По мере того, как повышаются разряды, можно предположить, что возрастает роль теоретической подготовки, то есть таких знаний, которые скорее относятся к элементам общего человеческого капитала, имеющих на рынке труда более широкое хождение. Но и здесь больших инвестиций в приобрете-

¹ Согласно инструкциям, «во время квалификационных экзаменов испытуемые должны выполнять квалификационные (пробные) работы. В качестве пробных работ выбирают те, которые соответствуют определенным параметрам, уровню заявленной квалификации, нормам выработки, принятым на предприятии, характерным для данного предприятия, по своей продолжительности не превышающим одной смены и т. д.». См.: Арзамасцева Т. Б., Кязимов К. Г. Кризис системы обучения рабочих на производстве. М.: Академия профессионального образования. 2001. С. 6.

ние дополнительных знаний от рабочего, особенно в обрабатывающей промышленности, не требуется. Так, согласно установленным правилам, рабочий, которому присваивается или повышается квалификационный разряд, должен в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой соответствующего разряда устно ответить на вопросы по разделу «Должен знать»: «Работник должен ответить на вопросы, вытекающие из требований к общему уровню профессиональных знаний, в частности знание своих обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, знание положений, инструкций и других руководящих материалов, правил и норм по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности, правил пользования средствами индивидуальной защиты, знание требований, предъявляемых к качеству выполняемых работ, требований по рациональной организации труда на рабочем месте»¹.

Производственный стаж вместо теории

По мере накопления производственного опыта возрастает роль рабочего стажа, на котором и строится доверие мастера, легитимирующего квалификационный уровень рабочего. Это находит отражение в упрощении процедуры теоретических испытаний. Слесарь Алексей А. (№ 18) через год после получения четвертого разряда *«пошел на пятый. Там мне уже дали книжки какие-то, учи, зубри. Ну, я так визуально просмотрел, почитал. Ну, я свою работу слесаря знал. Единственно, что про двигатель надо было. Вот книжка была как раз про двигателя. Я ее прочитал, мне задал несколько вопросов начальник цеха по этой книжке. Меня вызвали в кабинет к мастеру. Я полчаса сидел там, читал эту книжку. Через полчаса подошел начальник цеха. Ну, как бы экзамен устроили. Мой мастер несколько вопросов задал, начальник цеха тоже пару вопросов задал по этой книжке. Все, вроде, нормально, все сдал. Так я получил пятый разряд»*.

По мере того, как растет стаж работы рабочего на одном предприятии, накапливается производственный опыт, возрастает и доверие, которое испытывает к молодому рабочему начальство, которое может взять на себя ответственность за некоторые нарушения принятых экзаменационных процедур. Так, Иван А. (№ 22), опытный, высококвалифицированный рабочий с большим стажем, получал высший, 6-й разряд, минуя все стандартные процедуры: *«Ну, тут уже мастер посмотрел, как я работаю. Без учебы»*. Практическое владение профессией намного важнее тех знаний, которые приобретаются в учебно-производственных центрах. У Ивана А. мнение об учебе невысокое: *«там [в УПЦ] говорят одно и то же, что на третий, что на шестой разряд — все одно и то же. — То есть не очень высокий уровень обучения?»* [пауза] — *«Нет, чему-то там все-таки учат. Но, все-таки практика, она не всегда совпадает с тем, чему учат»*.

О том, что опыт важнее теории говорят сами рабочие. Давая определение высококвалифицированному кадровому рабочему Левон (№ 3) формулирует его так: *«Наверное, это тот рабочий, который имеет не только теоретические знания, но и очень большую практику. Потому что, как показывает у меня на*

¹ Присвоение рабочему квалификационного разряда // Охрана труда в вопросах и ответах. 2010. № 5.

рабочем месте, имея теоретические знания, ничего не сможешь. Большой практический опыт о многом говорит. В Центре подготовки персонала, хоть нам и рассказывали теорию, учили хорошо, сдавали там же промежуточные экзамены и зачеты, но на производстве не все кажется так просто. Если в теории говорится о формовке детали, а на практике не так все двумя словами сказывается. Надо знать режимы работы, когда материал может лопнуть, не лопнуть. Нужно, как бы, чувствовать материал».

Из описаний процедуры получения или повышения квалификационного разряда, безусловно, вытекает приоритет практического перед теоретическим¹. По мере накопления рабочего опыта, удостоверяемого повышающимися разрядами, именно практическое владение профессией обладает высокой социальной отдачей. Опытный рабочий не нуждается в формальном подтверждении своих профессиональных компетенций.

Низкая конвертируемость знаний. Отказ от повышения разрядов

Инвестиционная ценность образования определяется теми выгодами, которые оно способно приносить уже после окончания учебы². Издержками обучения без отрыва от производства являются потери рабочего времени, но не потери в заработках, хотя косвенно — если рабочий занят «на сделке», то и в заработках. Это является причиной, по которой в некоторых случаях рабочие отказываются от повышения разрядности (это касается в основном уже высококвалифицированных рабочих). Повышение квалификационного разряда не всегда означает повышение заработка, поэтому не всегда молодой рабочий находит смысл в прохождении всей процедуры. В своих рассуждениях он проводит расчеты отдачи такого обучения — его выгоду и издержки, при этом оказывается, что усилия, которые необходимо вложить в повышение, разряда не окупаются. Леонид (№ 49) мог бы сдать на 6-ий разряд, но этого не делает: *«Просто надо сдать на квалификацию. Отдел обучения, там, еще на компьютере. Зарплата там не очень отличается, мы получаем зарплату за счет премии. Что шестой разряд, что пятый — примерно одинаково. По тарифной сетке базовая часть зарплаты будет немного больше, но надо готовиться, а у нас очень напряженная работа, мы и день, и ночь вкалываем. Для того чтобы денег заработать, нужно работать без выходных».*

Теоретически присвоение соответствующего квалификационного разряда влечет за собой и повышение тарифной ставки, и повышение оплаты труда. Однако это уже полностью зависит от предприятия, и значимое число примеров показывает, что практически повышения не следовало. Если

¹ Об этом свидетельствует и та последовательность требований по их значимости, которая выстроилась по результатам, полученным в ходе экспертного опроса 2009 года представителей кадровых служб промышленных предприятий. Так, «практическое владение ремеслом, наличие профессиональных навыков и умений» составляет главное требование, предъявляемое работодателями к молодому рабочему. На втором месте по значимости стоит дисциплинированность и чувство ответственности. Лишь на третьем месте оказывается уровень теоретических знаний по специальности, мотивированность к труду занимает четвертое место, а мотивированность к обучению — на пятом, последнем месте.

² Капелюшников. *Op. cit.* С. 8.

присуждение разряда еще не означает автоматического повышения рабочего по тарифной сетке (если, например, нет свободной вакансии), то случается и обратное. Когда у завода есть нужда в конкретном работнике, то повысить ему разряд с учетом общего стажа можно и без всех экзаменационных процедур — царит волюнтаризм предприятия, которому рабочие беспрекословно подчиняются, но который — в деликатной форме — критикуется теми рабочими, которые прошли через все процедуры, требуемые для повышения разряда. Так, Константин Б. (№ 33) на вопрос интервьюера «Вы считаете правильно, что для повышения квалификации надо пройти через учебу в центре, экзамены?», отвечает: *«Да, я считаю, что твои знания проверяют. А если пришел, написал заявление, и тебя повысили — это я считаю неправильно. Только через проверку твоих знаний»*.

Несмотря на то, что предприятия зачастую отклоняются от формально установленных норм и правил, в целом прохождение всей процедуры повышения квалификационного разряда у опрошенных рабочих вызывает одобрение. Оно приносит не только удовлетворение по причине повышения заработка (оно бывает совершенно незначительным, его может не быть вовсе), но чаще — удовлетворение морального свойства, о чем свидетельствуют ответы рабочих на вопрос интервьюера «Что дает повышение разряда?», подробно проанализированные в главе 9. Здесь заметим лишь, что более убедительно оценивают моральную составляющую повышения разрядности рабочие, получающие или уже получившие высшее образование.

Анализ интервью дает основание утверждать, что молодой промышленный рабочий часто и регулярно, так или иначе, обращается к учебной деятельности — такова внутренняя логика приобретения рабочей профессии, повышения квалификационных разрядов, профессиональной переподготовки, освоения смежных рабочих профессий. Другое дело, что компонент теоретических знаний в накоплении профессиональных компетенций молодого рабочего крайне ограничен, в них практически отсутствуют элементы, которые могут быть отнесены к общему человеческому капиталу, что дает основание говорить о низкой образовательной активности молодых рабочих в целом.

* * *

Анализ интервью позволил выявить специфику накопления профессиональных навыков молодыми промышленными рабочими. Сначала рабочий научается выполнять более сложную работу (вприглядку, под руководством наставника, путем самообучения), и только наработанные новые практические навыки дают основание претендовать на повышение квалификационного разряда. Таким образом, только, когда практическое владение работой более высокого разряда достигнуто, и де факто зафиксировано, признано, легитимировано вышестоящими — мастером или наставником, только тогда рабочий может, проявив инициативу, приступить к процедуре теоретической защиты, официально оформлению более высокого разряда — «подавать» на повышение разряда. Сюда и входит освоение теоретической составляющей рабочей профессии, прохождение квалификационной комиссии и сдача экзаменов. Таким образом, не накопление теоретических знаний определяет практическую позицию, как это происходит в других сферах деятельности (сначала — учеба,

диплом, а затем соответствующая работа и должность, соответствующая диплому), а наоборот — уже достигнутая практикой компетентность дополняется соответствующим теоретическим подтверждением достигнутого практического уровня. Такова специфика традиционного механизма накопления человеческого капитала в рабочем классе: практические умения и навыки всегда приоритетны по отношению к теоретическому содержанию учебных программ.

Несмотря на все реформаторские инициативы, по сей день наиболее доступной формой накопления человеческого капитала для молодого рабочего на предприятии является повышение образовательного потенциала в рамках рабочих статусов, то есть повышение квалификационного разряда в данной рабочей профессии или в смежной, что ведет к накоплению человеческого капитала в его специфической форме. Этот тип капитала может конвертироваться лишь в повышение квалификации на данном предприятии, и в качестве такового во многом обесценивается при переходе в любое другое место работы.

Небольшие объемы такого рода накапливаемых ресурсов определяют и сниженное их качество (обучение в центре с частичным отрывом от работы, небольшие, а то и минимальные сроки обучения). Низкие конверсионные возможности такого рода ресурсов, невозможность вложения учебных достижений в последующий этап обучения снижают мотивацию молодого рабочего к их накоплению. В результате повышение квалификации в рамках рабочей профессии «без отрыва от производства», не обеспечивает накопления элементов общекультурных, общеобразовательных знаний, составляющих основу общего человеческого капитала. Накопление специфического человеческого капитала лишь привязывает рабочего к данному предприятию, к данному сегменту занятий, делая невозможным серьезные профессиональные перемещения в другие сферы занятости. Единственным путем для этого остается повышение ступеней формального образования. Очевидна настоятельная необходимость реформы системы дополнительного обучения рабочих, переквалификации, модернизация, введение учебных программ на опережение, т. е. введение элементов знаний, производящих общий человеческий капитал, который расширяет конкурентоспособность молодого рабочего на внешнем рынке труда, вовлекает его в пространство модернизационных процессов. В этом отношении представляется особенно плодотворным приобщение рабочей молодежи к освоению таких важных для инновационного развития как промышленности в целом, так и личности, в частности, таких образовательных ресурсов как компьютерная грамотность и знание иностранных языков.

ГЛАВА 13.

ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

И КОМПЬЮТЕРНАЯ ГРАМОТНОСТЬ

В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

Знание иностранного языка (в первую очередь, английского), равно как компьютерная грамотность, сегодня являются одним из непереносимых условий доступа к перспективным рабочим местам в продвинутых сферах деятельности, ведущим инструментом овладения новыми компетенциями. Эти знания в отличие от специфических профессиональных навыков и умений, могут быть отнесены к общему человеческому капиталу, который повышает мобильность на рынке труда, и который актуализируется в связи с технологическим перевооружением промышленности в России. Однако приобретение этих важных ресурсов на массовом уровне происходит далеко не однозначно. Как показали проведенные ранее исследования, иностранный язык, например, на шкале привлекательности школьных дисциплин среди будущих рабочих (учащихся ПУ и ССУЗов) делит последнее место с обществоведением, уступая всем остальным предметам, включая гуманитарные¹. Исходя из актуальности данных образовательных ресурсов для полноценной интеграции молодежи в активную жизнь в условиях модернизирующегося производства, анализ материалов интервью на эту тему позволил более всесторонне рассмотреть эту проблему.

Отношение рабочей молодежи к знанию иностранных языков

Позиция «Нет, не нужен»

Решительное и даже агрессивное мнение «Нет, не нужен» — достаточно распространенная позиция среди молодых рабочих, в которой выражается не только уверенность в ненужности иностранного языка для рабочего лично, но ненужности иностранного языка в жизни вообще. Анатолий Б. (№ 53) планирует в будущем получать высшее образование, однако потребности в изучении иностранного языка не испытывает: *«Особо я никакой язык не знаю, за границу никуда не собираюсь. Татарский немного знаю, ведь в Татарстане живу и надо хоть его знать — А английский язык в работе, в учебе нужен? — На работе точно*

¹ Д. Л. Константиновский, Е. Д. Вознесенская, Г. А. Чередниченко, Ф. А. Хохлушкина. Образование и жизненные траектории молодежи: 1998-2008 годы. М.: ЦСПиМ, 2011. С. 134.

не нужен, да и в учебе тоже. — Вы разделяете мнение, что знание иностранного языка способствует карьерному росту? — *Нет*». Отсутствие потребности в знании иностранного языка может быть предопределено всей биографией молодого рабочего, никак не способствующей развитию образовательной активности вообще. Так, Вячеслав Б. (№ 30) окончил 9 классов сельской школы, где учился на «3-4» на вопрос, как он относится к иностранному языку, отвечает: «*Никак. — И никакой нужды не испытываете? — Я думаю, что он не нужен. Если еще ехать куда-то*». Даже если прошлое молодого рабочего отличалось существенными образовательными накоплениями, то условия его производственной деятельности на сегодняшний день во многом перечеркивают их необходимость. Максим А. (№ 37) пришел на предприятие с дипломом о высшем педагогическом образовании: «*Я закончил французский класс в школе. Это было семь лет назад. Тогда знал, а сейчас уже ничего не помню. Тем более, что когда пришел в институт, то три года изучал немецкий язык, но тоже ничего не помню. — А по работе Вам нужен язык? — Нет. — А в жизни? — Нет. — Вы разделяете мнение, что знание иностранного языка может способствовать карьерному росту? — Нет. Кому сейчас из начальства нужен иностранный язык? Кто из них его знает? Если даже работать на фирме, то везде есть свои переводчики*».

Поскольку, по признанию молодых рабочих, иностранный язык не востребован ни по жизни, ни в работе, то они вполне обходятся имеющими знаниями, если таковые имеются. Тем более что в связи с распространением компьютерной культуры, формируется убежденность, что знание иностранного языка, так же как и любого другого ремесла, дело специалистов, переводчиков. Люся (№ 1) учила иностранный язык и в школе, и в институте, но сегодня «*подзабыла*». — А как Вы считаете, современному человеку нужен иностранный язык? — *Наверное, нужен.* — А по работе язык Вам не нужен? — *Мне не нужен.* — А кому нужен? — *Переводчикам*».

По мере распространения электронных «переводчиков» и без того невысокая мотивированность к изучению иностранного языка еще более ослабевает. Александр Б. (№ 7) определяет свой уровень знания иностранного языка как посредственный: «*Со словарем. Сейчас ведь много электронных помощников, словарей.* — Насколько Вам нужен иностранный язык? — *Бывает нужен.* — Вы сами его совершенствуете? — *Когда нужно, тогда и перевожу.* — А Вы хотели бы учить иностранный язык? Может быть, он Вам нужен в жизни, в работе? — *Нет, не нужен*».

Двойственное отношение: нужен-не нужен

Как показывает анализ интервью, молодые рабочие, не имея абсолютной уверенности в необходимости накопления общеобразовательных ресурсов в целом, и гуманитарных знаний в частности, выражают еще более амбивалентное отношение относительно необходимости знания иностранного языка для себя лично. Однако чаще, не обнаруживая личного интереса к языку, рабочий охотно признает необходимость иностранного языка (так же как высшего образования), но в отвлеченной форме нужности вообще. Алексей В. (№ 39) на вопрос интервьюера о том, каковы его знания иностранного языка, отвечает лаконично: «*Ноль*». Однако он тут же признает, что знать иностранный язык нужно, и на уточняющий вопрос интервьюера, считает ли знание иностран-

ного языка важным условием для карьерного роста, отвечает: «Сейчас ведь без иностранного языка никуда. Особенно английский». Глеб (№ 13): «Считаю, что нужен, но дается плохо. Не предрасположен я к английскому. Учил и в техникуме — А так, в современной жизни, нужен язык? — В разговоре нужен, а чтобы тексты — не обязателен. — А для профессии? — Если обдумывать карьерный рост, то нужно». В такого рода признаниях, при отсутствии этого знания у самого рабочего, кроется, быть может, слабо осознаваемая личностная несостоятельность молодого человека в области образования, косвенное признание того, что никакой карьеры «большого шага» респондент для себя не видит и не предполагает.

Позиция «Да, нужен»

При том, что тема иностранного языка не воспринимается молодыми рабочими как нечто, имеющее к ним и к их трудовой деятельности непосредственное отношение, они охотно признают его необходимость, нужность и полезность. Такое мнение — это не только формальный реверанс в сторону «образованного» сообщества, которое в ходе интервью представляет собой интервьюер, но и осознание того, что в современном обществе этот образовательный ресурс действительно необходим. Для каких целей, по мнению молодых рабочих, нужен иностранный язык?

— *Для общего развития.* Общекультурное значение знания иностранного языка отмечается редко. Алексей Г. (№ 42), который «немножко» учил немецкий язык в школе: «Для общего развития нужен. Особенно английский. Сейчас все на английском, даже тот же компьютер». Алексей разделяет мнение, что знание иностранного языка способствует росту карьеры, однако с оговорками: «Смотря где. Если в каких-то туристических фирмах, то да. Если на заводе, рабочим. Хотя не знаю. Если там, в командировки какие-то надо отправить человека, то возьмут со знанием языка».

— *Для отдыха за границей, для путешествий.* Чаще всего, если рабочие и говорят о пользе иностранного языка, то не в связи с производственной необходимостью, а в связи с отдыхом за границей — гипотетическом или практикуемом. Дмитрий (№ 34) никаких иностранных языков не знает, но считает, что «иностраный язык все равно нужен, пригодится. Можно в другие страны ездить, кто хорошо знает». Сергей А. (№ 5) имеет высшее образование, может читать и переводить со словарем. На вопрос, нужен ли ему иностранный язык в жизни, в профессии, отвечает: «Для профессии я не знаю, а вот даже поедешь отдыхать куда-нибудь и неловко себя чувствуешь при общении с людьми». Александр Б. (№ 4, родом из станицы, имеет высшее образование) учил иностранный язык и в школе, и в институте, однако свое знание языка никак не оценивает, хотя потребность в нем испытывает: «Вот, поехал отдыхать, заблудился. Хоть что-нибудь элементарное спросить. Нужен, по крайней мере, я считаю, что нужен».

— *Для работы, для чтения рабочей документации, инструкций.* Из интервью следует, что, по мнению рабочих, язык нужен в основном для целей социального коммуницирования, при работе на компьютере и существенно

реже — для работы, в частности, для ознакомления с рабочей документацией. Александр Д. (№ 36) знает *«только азы»* иностранного языка и не считает его знание условием повышения карьеры: *«Мне кажется, что это не так. По крайней мере, в рабочей профессии это не так»*. Иностранный язык ему нужен не в работе, а скорее в жизни: *«В работе нет. В жизни приходится читать какие-то инструкции, они на английском языке, и поэтому нужен»*. Илья А. (№ 8) в свое время закончил гидрометеорологический техникум, поэтому знание языка у него специфическое: *«Специализированные какие-то слова, в частности, по метеорологии, я знаю, а чтобы свободно говорить, нет»*. Считает, что иностранный язык нужен: *«Существует монополия на программное обеспечение, но оно не всегда переводится на русский язык. Элементарные термины надо обязательно знать. Еще и как язык международного общения»*. Знание иностранного языка не является для молодых рабочих панацеей, этот ресурс не воспринимается как ключ к деланию карьеры, как пропуск на рынок высококвалифицированного труда. Его рассматривают как инструмент, расширяющий возможности не столько социального роста, сколько территориальных перемещений. Борис (№ 60) получает высшее образование, иностранного языка не знает: *«А надо бы. Сейчас иностранный язык нужен, больше выбор — Вы считаете знание иностранного языка одно из условий карьерного роста? — Он важен для человека, который хочет сменить свое место жительства»*.

Нельзя сказать, что молодые рабочие вообще не сталкивались с иностранными языками в своей жизни. Напротив, число лет, в течение которых, так или иначе, приходилось учить иностранный язык, достаточно велико — молодые люди изучали его как школе, так и в образовательных учреждениях НПО и СПО, наконец, в вузах. Однако уровень полученного знания, по свидетельствам самих рабочих, крайне низок. Максимальный уровень знания ограничивается, как правило, умением прочесть инструкцию (Александр В. (№ 7), либо расхожей формулой *«читаю и перевожу со словарем»* (Левон, № 3). Чаще, по признаниям рабочих, полученные знания у них минимальны: от «ноля» до «знаю отдельные слова». Михаил Б. (№ 21): *«Иностранных языков я не знаю. Хотелось бы, конечно, выучить. Я и в школе учил английский язык, и в техникуме, и в институте, а в результате могу только пару предложений сказать»*. Светлана (№ 10) учила английский язык в школе-девятилетке, а затем в художественном училище. Свое знание языка оценивает крайне низко: *«Знаю отдельные слова»*. При этом Светлана считает, что иностранный язык человеку нужен: *«Человеку все нужно, он должен развиваться гармонично»*.

Денис А. (№ 15), получает второе высшее образование, однако нужды в иностранном языке не испытывает: *«В данный момент нет. — Ни как специалисту, ни просто по жизни? — Нет. — Вы его знаете? — Я могу поверхностно прочитать, понять, о чем речь, но дословно не переведу»*.

Объективные причины незнания иностранного языка

Перед молодым рабочим в изучении иностранных языков возникает множество препятствий объективного характера. Типичные для опрошенных рабочих причины, из-за которых они не учат иностранные языки, сформулированы Андреем Б. (№ 24): *«Учил английский язык довольно-таки хорошо. Могу*

объяснить человеку, куда ехать. — Не хочется изучить его подробнее? — Выучить слова несложно, но просто сейчас нет практической нужды в этом. С кем на заводе общаться на английском? — А путешествия? — На что путешествовать? — Поезжайте за границу зарабатывать деньги. — Как это осуществить? У меня есть родственник, который ездил за границу по ремонту и строительству. Говорит, что очень хорошо там дурят, деньги не выплачивают. Унижаться — это не мое».

Существенным препятствием в повышении эффективности обучения иностранным языкам является отсутствие у учащегося возможности последовательного изучения выбранного языка при переходе с одного формального канала образования на другой. Сергей Д. (№ 31) в школе изучал французский, поступив в училище, стал изучать немецкий: *«Меня сажали отдельно, давали перевод... Когда восстановился в техникуме, то я объяснил ситуацию и мне сказали: «Давайте мы Вам поставим тройку, и не будете ходить».*

Однако чаще всего молодые рабочие ссылаются на отсутствие способностей («Язык это не мое», «язык мне не дается» и т. п.), причем признаются в своем полном незнании иностранного языка даже те рабочие, которые имели дело с его изучением на протяжении лет. На отсутствие способностей (категорическое) ссылаются даже самые ассертивные рабочие, такие как Ильдар (№ 32), имеющий высшее образование, активный рабочий с амбициозными профессиональными перспективами. Ильдар считает, что знание иностранного языка необходимо, но — *nota bene!* — у него *«нет навыков изучения иностранного языка».* *Вот с иностранными языками я и застрял. Я даже свой родной татарский язык не знаю. У меня абсолютно нет способности к языкам — Вы считаете, иностранный язык нужен человеку? — Я считаю, что это вещь необходимая. Я пытался, но нет у меня навыков изучения иностранного языка. — А он Вам на данный момент нужен? — Нет, абсолютно».* Александр Г. (№ 12) получает высшее образование заочно, он считает, знание иностранного языка нужно, но язык ему *«не давался».* *Основы знаю, а глубоко не получалось. Первый и второй курсы была общая программа, а дальше не углублялись. — Вы хотели бы выучить иностранный язык? — Очень хотел бы. — Это нужно Вам для жизни или для профессии? — И для профессии — у нас есть иностранцы, и для себя тоже».*

Сомнения в своих способностях к иностранным языкам, а скорее даже уверенность в своей неспособности широко распространены в среде молодых рабочих. При этом следует заметить, что ни один из опрошенных не критикует качество преподавания иностранного языка, с которым он имел дело в образовательных учреждениях, а принимает всю «вину» на себя. Здесь нельзя не сослаться на П. Бурдые, согласно которому школа в широком смысле слова не только развивает комплекс неспособности, но и легитимирует его. Таким образом камуфлируются социальные причины культурного неравенства перед школой, то есть неравных возможностей родителей создать культурную среду, содействующую развитию таких способностей детей, которые вознаграждаются в образовательной системе¹. Однако в отличие от рассуждения П. Бурдые, для которого отсутствует сомнение в легитимности педагогического авторитета, в нашем случае следует, скорее всего, говорить и о низком уровне преподавания иностранного языка как в массовых средних школах, так, тем более, в ПУ,

¹ Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. Т. 6. № 3. май 2005. С. 60-74.

ССУЗах¹, и даже на вечерних и заочных отделениях или филиалах вузов, то есть во всех тех образовательных учреждениях, которые реально доступны будущему или уже состоявшемуся молодому рабочему. Конечно, нельзя отрицать, что каждая отрасль знания, как технические, так и гуманитарные науки, требуют природных способностей, особой предрасположенности. Однако изучение иностранного языка на протяжении достаточно долгих лет, конечный результат которого определяется как «*знаю пару предложений*», заставляет задуматься не только над нерадивостью учащихся, но и над качеством педагогического посыла. Массовая школа и – шире – образовательная система в целом (в ее наиболее массовых формах) с плохо поставленным преподаванием иностранных языков внушает учащимся мысль об отсутствии способностей, которое учащиеся в дальнейшем интериоризируют и воспроизводят в виде убеждения в личной «бездарности».

Что касается самостоятельного изучения языка, то при отсутствии навыков самообразования, условий, благоприятствующих ему, результативность таких попыток крайне низка. Тот же Сергей Д. (№ 31), который жалеет о том, что не учил английский: «*Я в Интернете пытался найти что-то типа самоучителя, потом как-то подзабросил, но мысли есть*». Илья Б. (№ 59, получает высшее образование): «*В институте преподавали английский язык, было очень интересно, переводили какие-то тексты, пересказывали, рассказывали. Я задумался, чтобы свободно владеть, но этим надо заниматься – А как думаете заниматься? – Я об этом не думал, но мне главное, чтобы в голове это было, стимул был, стремление*». Даже при осознаваемой необходимости знать иностранный язык рабочие часто не знают, как взяться за его изучение. Денису Б. (№ 54) иностранный язык «*давался не очень*». Хотя знания иностранных языков «*конечно, нужны. Когда работаешь на компьютере, то очень нужно, правда, английский, а я изучал немецкий. Хотелось бы изучить английский язык, но пока нет никаких дорожек к этому*». Алексей Б. (№ 28) изучал немецкий язык: «*А здесь [на предприятии] я для себя не нашел необходимости изучать иностранный язык. Частично я начинал самостоятельно изучать английский язык, а немецкий не продолжал. На компьютере ставил самоучитель, прослушивал. На данный момент есть базовые знания. Я ни рыба, и не мясо. При случае, при необходимости могу изъясняться на пальцах. То есть у меня получилось: базовый немецкий и базовый английский*».

Практический подход

Важной и распространенной аргументацией молодыми рабочими своего незнания иностранного языка на сегодняшний момент – отнесение его изучения на будущее, т. е. намерение выучить язык тогда, когда возникнет в нем реальная потребность. Исходя, как правило, из практической целесообразности того или иного ресурса, молодые рабочие не накапливают новые знания про

¹ Известно, что характерный для последнего периода возросший спрос на иностранные языки оттянул лучших (или более активных) преподавателей в более успешные сферы деятельности, в результате чего некоторые ПУ и массовые школы в определенный момент времени оставались вовсе без учителей иностранного языка. Константин (№ 33, КАПО) заканчивал 11-летку в Самарской области: «В школе иностранный язык был как начальное обучение, азы. В аттестате нам просто отмечали, что был иностранный язык». Такое положение с обучением иностранному языку – явление далеко не единичное.

запас, что может быть характерно для других категорий молодежи, выходцев из более ресурсоснащенных слоев. Последние пролонгируют периоды учебы, накопления дипломов, отодвигают момент выхода на нестабильный рынок труда, и за это время, расширяя всевозможные связи, накапливая ресурсы и компетенции, укрепляют свои будущие шансы на успешное трудоустройство. В рабочей среде необходимость зарабатывать на жизнь здесь и сейчас, не позволяет выстраивать долгосрочную стратегию с дальним прицелом, придерживаться стратегии самоограничения в настоящем (в ущерб заработкам) в пользу будущего выигрыша. Такой же подход рабочая молодежь демонстрирует в своем отношении к иностранному языку: господствует прикладное отношение к его изучению: «понадобится — выучим». Срабатывает приоритет практического, технического подхода к делу над теоретическим, наподобие того, как происходит обучение молодых рабочих на рабочем месте. Здесь нет места оценкам роли иностранного языка, которые были бы шире просто его прикладной роли. Отсутствует — за редким исключением — оценка общекультурной ценности этого знания, как расширяющего мировоззренческий горизонт, образовательный потенциал и т. п., что характеризует, например, отношение к иностранным языкам в среде высокообразованной молодежи, проходящей обучение на западе¹. В отличие от терминальной ценности иностранного языка, характерной для образованной среды, в рабочей среде, где господствует практически-прагматический подход, этот образовательный ресурс предстает категорией инструменталистской.

Нельзя не заметить при этом, что такой подход к изучению иностранного языка вполне отвечает духу сегодняшнего времени. Действительно, по мере распространения знания иностранного языка в молодых поколениях в целом, представляется, что этот вид ресурса теряет признаки элитарности и приобретает все более функциональный характер, подтверждением чему служат быстро распространяющиеся методы краткосрочных, ускоренных программ и курсов его изучения, распространения электронных учебников, пособий и словарей, и т. п. В планах рабочего Михаила Б. (№ 21), который получает высшее образование, поехать на работу за границу. Изучение иностранного языка Михаил увязывает с возникновением практической необходимости: *«Ну, это легче [изучить иностранный язык], когда ты живешь среди людей, которые говорят на том языке. И все-таки, если я соберусь куда-нибудь ехать, то я сначала пойду в какую-нибудь школу английского языка»*. Алексею А. (№ 18) язык в качестве учебного предмета давался плохо, но «чисто практически» он ему дается легко. В его биографии был такой эпизод, когда он, уволившись с завода, поехал в Чехию *«естественно, заработать денег»* и полгода проработал там на стройках: *«И вот, за полгода я прекрасно разговаривал по-чешски. Это, когда есть практика, а по школьной программе, учиться — это мне не дается»*. Алексей считает, что без практики язык не нужен (*«если ты не общаешься, то не нужен»*), но если он окажется за границей, *«то там за 3-4 месяца я на бытовом языке смогу общаться. — Это такой практический подход? — Да, я не теоретик»*. Евгений (№ 19): *«С иностранным у меня не очень, здесь в нем нет потребности — А если поехать работать за границу? — Те, кто едут, оканчивают специальные курсы»*.

¹ Г. А. Чередниченко *Иностраннный язык: изучение, овладение, результативность // Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России. / Под ред. В. А. Ядова. М.: ЕАУС, 2009.*

Несколько более активные позиции – потенциальные или практические – относительно изучения иностранного языка демонстрируют лишь те немногие рабочие, в дискурсе которых в том или ином виде присутствует тема заграницы, те, кто получают или уже получили высшее образование, и, главным образом, те, кто занят на высокотехнологичных предприятиях.

Однако и в случаях активного изучения языка, точно определить цели этого изучения для молодого рабочего затруднительно: Левон (№ 3, вертолетный завод, получает высшее образование) к изучению иностранного языка относится положительно: *«Учил я английский язык в школе, а потом в колледже английский язык у нас был направлен на предприятия общественного питания, такой пищевой. А сейчас, в институте, мы изучаем его, направленном на технические разговоры. – То есть у Вас есть какой-то объем, уровень знаний? – Да. Вот есть в анкетах графа «читаю и перевожу со словарем». Вот так и я. – А вообще в целом, нужен Вам английский язык для чего-то: в жизни или в профессии? – Сейчас трудно ответить».*

Михаил (№ 11, вертолетный завод, получает высшее образование) учил язык везде, где учился – в школе, техникуме, вузе. Тем не менее, в его планах *«идти на английский разговорный. В пединституте есть курсы на три года. После двух лет дается сертификат, а после трех лет сдаются экзамены, все официально. Дается диплом переводчика»* – Зачем Вам иностранный язык? – *Хотя бы для себя. И, я думаю, он поможет развитию* – А для профессии? – *Понадобится для профессии – буду знать и для профессии».*

Модернизация решает дело

Как видно из интервью, редки случаи, когда желание изучать иностранный язык подкрепляется его практической реализацией. Это относится скорее к молодым рабочим, занятым в высокотехнологичном производстве, которое в нашем исследовании было представлено, например, фирмой «Шарм – Смоленск», крупнейшем в регионе предприятии текстильной промышленности. У этих молодых рабочих ясна и конкретна мотивация – знания иностранного языка требуют технологическое перевооружение производства, работа на новых станках с программным управлением, обучение, обмен опытом с иностранными поставщиками. Максим Б. (№ 55, «Шарм-Смоленск»): *«Оборудование напичкано электроникой. Приезжают специалисты из Германии, Португалии и обучают не только по поверхности, а сами тонкости. Хотелось бы попасть на то производство в Германии. – У Вас есть знание иностранного языка? – Сейчас стал изучать немецкий язык. Но делаю это самостоятельно. Много приходит документации на английском языке, а на русском – только поверхностная. – А учиться Вы чему бы хотели? – Тонкостям оборудования».*

Спрос технологически продвинутого производства на «грамотных» рабочих, помноженный на высокий уровень формального образования молодого рабочего, позволяют преодолеть и объективно неблагоприятные условия для изучения иностранного языка. Иван Б. (№ 57, «ШАРМ-Смоленск») получает высшее образование: *«Я также самостоятельно изучаю английский язык, и разговаривать уже могу. Обучение у меня идет по мере возможности. Аудио-книжку послушаю. Я не ставлю перед собой задачу, иногда нужно что-то, иногда сам хочу что-то подучить. Английский язык, я считаю, довольно-таки простой, и его можно самому выучить».*

Еще один мотив активного изучения языка демонстрирует практикантка Алина (№ 61), которая, правда, не намерена в дальнейшем оставаться на заводе. Именно такая стратегия определяет ее мотивированность к изучению английского: *«Изучаю английский самостоятельно. В техникуме сейчас язык не преподают, а когда преподавали, то очень слабо. — И как это проходит? — Книжки, учебники, по которым можно самостоятельно изучать язык. У меня сестра в совершенстве знает английский язык, и она мне иногда помогает. — Вы считаете, что знание иностранного языка способствует карьерному росту? — Конечно, но в некоторых предприятиях. У нас, например, на заводе знание языков не нужно и я не понимаю, зачем в анкете указывается «знание иностранных языков».*

Анализ единственного обнаруженного нами случая среди молодых рабочих — нереализованного желания поступить учиться в институт иностранных языков — вскрывает социальную подоплеку отказа от такого пути. Установка на изучение иностранного языка как профессии в той социальной низкоресурсной группе, к какой относится рабочая молодежь, практически отсутствует, она остается привилегией других групп, более оснащенных не только культурными, но и финансовыми ресурсами. Константин А. (№ 14): *«Искал что-то для души и нашел. Это был пединститут, иняз. В школе я английский язык знал довольно неплохо, в городских олимпиадах участвовал. — Вам нравилось изучать язык? — Я его знал. Мне это очень легко давалось. К окончанию школы я думал об инязе и о ДГТУ [Донской государственной технической университет], экономический факультет. Это все было на платной основе, бюджетного не было И все накрылось. Получилось поступить в ДГТУ на факультет сварки — было бюджетное место. Ко второму курсу института я знал один иностранный язык полностью. Язык мне давался. Ко второму курсу я пытался самостоятельно изучать немецкий язык, азы я знал — А по-английски Вы изъяснялись? — Свободно говорил. Я свои знания применил на практике: пришлось общаться с людьми, а переводчик был один. Тогда я сказал: “А я знаю язык” и все обрадовались».*

* * *

Рабочая молодежь в силу социально-экономических и культурных причин достаточно инертна в отношении накопления образовательных ресурсов как ресурсов на будущее. Тем более низка ее готовность к самостоятельному изучению иностранного языка, требующему особых образовательных усилий, регулярности занятий и соответственно, наличия свободного времени¹. Анализ интервью показал, что даже если молодой рабочий в интервью признается в склонности к гуманитарным дисциплинам, даже если он настроен на получение в будущем высшего гуманитарного образования (например, юридического или экономического), иностранный язык не входит в сферу его образовательных интересов. В изучении иностранного языка рабочий ограничивается тем знанием, которое получал или получает в период своего формального образования (в школе, в техникуме, в вузе), но никогда — по ходу своей производственной деятельности.

¹ О том, что стоит за изучением иностранного языка, каких личностных вложений требует его реальное освоение, говорят молодые люди — студенты и специалисты, обучавшиеся на Западе. См. : Г. Чердниченко Иностранный язык: изучение, овладение, результативность. Op. cit. С. 199, 200.

Отношение к иностранному языку среди молодых рабочих сродни их отношению к высшему образованию: при почти общем признании его нужности, достаточно редкое его реальное приобретение. Намерение изучить язык (в будущем) широко распространено среди молодых рабочих, так же как широко распространено мнение о необходимости высшего образования, однако это, высказываемое достаточно часто намерение гораздо реже реально воплощается в жизнь.

Широко бытующее в среде молодых рабочих утверждение их принципиальной неспособности к языкам заставляет переадресовать претензии к самой системе образования, к крайне низкому уровню преподавания. Совершенно очевидно, что в образовательных каналах, в рамках которых готовятся будущие рабочие, иностранный язык не считается приоритетным для рабочего интеллектуальным ресурсом. Такая позиция снижает уровень и без того невысокого педагогического воздействия.

Выявляемая на основе анализа интервью недооценка и пренебрежение к иностранным языкам, характерные для рабочей молодежи, говорят о том, что этот контингент, за небольшим исключением, не готов к вызовам будущего. Нет ясного понимания, что только тогда, когда знание иностранного языка уже имеется в наличии, оно инициирует и мотивированность, и приобретение новых актуальных компетенций, и выезды за границу, заграничные командировки, и туризм и т. п. Легко предположить, что гипотетический массовый переход промышленного производства на высокотехнологические рельсы, требующий активного обучения и переобучения рабочих в целях освоения новой техники, новых станков, как правило, иностранного происхождения, учебных поездок за границу и пр., застанет эту рабочую молодежь врасплох, вытесняя ее в этих процессах на маргинальные позиции.

Компьютерная грамотность молодого рабочего промышленного предприятия

Компьютерная грамотность, наравне со знанием иностранного языка, выступает сегодня в качестве неотъемлемого компонента образовательных ресурсов, способствующих вовлечению обладателя таких знаний на рынок вакансий, базирующихся на информации и передовых технологиях. Неслучайно в представлениях молодых рабочих работа на компьютере и знание иностранного языка увязываются друг с другом: распространение иностранного языка связано с развитием компьютерной культуры, а последнее предполагает знание английского языка. Андрей В. (№ 35) *«в принципе»* к знанию иностранного языка, относится нормально, никакого иностранного языка он не знает, но хотел бы. Андрей согласен с тем, что знание иностранного языка влияет на карьерный рост: *«Это, в основном, от компьютеров и идет иностранный язык. Везде компьютеры и иностранный язык — это неотъемлемая часть»*. Сегодня компьютер осваивается в массовом порядке как во время учебы в школе, так и в ПУ, ССУЗах и вузах, как на профессиональных курсах, так и самостоятельно. Однако уровень компьютерной грамотности и интенсивность использования компьютера в среде молодых рабочих достаточно поверхностны, чему сами молодые рабочие, судя по материалам интервью, дают исчерпывающие объяснения.

Школьное знание компьютера

Знакомство с компьютером происходило у наших рабочих, как правило, во время учебы в школе. Константин (№ 14, получает высшее образование): *«Началось, когда я оканчивал школу, у нас стояли два допотопных компьютера. Нас там учили писать программки на простых языках. А когда поступил в институт, то я забыл, что такое чертить, писать курсовые вручную»*. Алексей А. (№ 18), как и большинство опрошенных, с компьютером познакомился в школе: *«В классе восьмом к нам пришел молодой человек и набирает группу (тогда компьютеров никто и в глаза не видел) и начал обучать нас на ЭВМ. Когда я пошел на ветеринара учиться, я бросил эту группу, не общался довольно длительное время, но, естественно, хотелось. В 2004 году приобрел свой первый компьютер. Сейчас уже второй у меня. Когда учился в техникуме на заочном, он мне был нужен в первую очередь как источник информации»*.

Однако есть случаи, когда знакомство с компьютером происходило уже после учебы в школе, особенно если школа находилась в сельской местности. Алексей В. (№ 39), заканчивал девятилетку на селе: *«Иностранный язык у нас был английский, а компьютеров не было»*.

Потребность в компьютере и интернете во время учебы

Если знакомство с компьютером сегодня происходит еще в школе, то приобретение персонального компьютера осуществляется позднее — во время учебы в техникуме, ПУ, вузе, то есть, в основном компьютеры приобретались и приобретаются в периоды получения формального образования более высокого, чем школьный, уровня. Анализ материалов интервью показал, что, за небольшим исключением, персональный компьютер есть у всех молодых рабочих — и у рабочих городского происхождения, и у тех, кто перебрался из села в город. Алексей Г. (№ 42): *«Когда я в колледже учился, мы купили компьютер. Это было в 2003 году. Есть и Интернет — пообщаться, для развлечений, посмотреть видео, фильмы»*. Александр Г. (№ 12): *«Пользоваться компьютером начал еще в техникуме, в основном нужен был для учебы. Сейчас тоже: институт, учеба, Интернет, музыка, новинки кино»*. Левон (№ 3, получает высшее образование) общается с компьютером еще со школьных времен. На вопрос, как он работает с компьютером, отвечает: *«Сейчас почти ничего и не делаю. Это получение какой-то нужной информации для обучения из интернета. Также курсовые работы я там печатаю. Ну, это, опять же, время от времени»*.

Именно учеба инициировала приобретение компьютера, требуя порой для этого специальных усилий семьи по сбору средств для его покупки. Илья А. (№ 8): *«Я поступил когда в техникум железнодорожный, то сказал родителям: делайте что хотите, но мне нужен компьютер. Потому, что там и диплом писать, и там Интернет. Тогда это была диковинка, не у всех он был. А сейчас ведь это неотъемлемая часть жизни. Я поступил в сентябре, а зимой мне уже нужен был компьютер, так как там уже пошли курсовые, рефераты писать. Были, конечно, интернет-клубы, но это было дорого. Родители вместе с дедушками и прадедушками, и тетями с дядями собрали мне деньги и купили компьютер, мне с товарищем»*.

Я с ним до сих пор дружу, и он увлекается компьютером до сих пор исключительно из интереса. Я не сам обучился, меня обучил мой одноклассник, когда я был еще на первом курсе техникума». У Максима (№ 37) первый компьютер появился лет восемь назад, работать на нем обучался самостоятельно. Сегодня Максим готовится к квалификационному экзамену на повышение разряда: «По вопросам тестирования сам ищу ответы, смотрю в Интернете».

После того, как учеба завершена, компьютер служит в основном инструментом проведения досуга, — «играю, общаюсь, смотрю кино» — самые распространенные мотивы его использования, при этом на функцию общения указывают чаще всего. По причине достаточно высокой территориальной мобильности молодых рабочих Интернет служит контактам с родными и друзьями, разбросанными по разным регионам. Наталья (№ 58): «В основном, для общения, так как у меня много родственников и знакомых по всей России». Высококвалифицированный рабочий Денис А. (№ 15), имеющий высшее образование: «Компьютерам нас начали обучать еще в школе. Потом компьютер у меня появился при поступлении в институт. — Чем Вы занимаетесь на компьютере? — Изначально он был куплен, чтобы помогать в учебе. Потом, когда я работал в фирме, мне он нужен был для работы. Сейчас по работе [на промышленном предприятии] компьютер мне не нужен, а только для себя». Более содержательным представляется пользование компьютером среди рабочих с высшим образованием, Так, для Владимира А. (№ 41, имеет высшее образование) компьютер — это «социальные сети, информация, новости. В игры еще играю. — Как Вы относитесь к знанию иностранного языка? — Очень положительно. — Как Вы считаете, он способствует карьерному росту? — Да».

Активным использованием Интернета отличаются те, кто не получает высшего образования, но отличается асертивностью в своем жизненном поведении. Илья А. (№ 8) высшее образование не получает, но активно выстраивает свою профессиональную траекторию: «У меня есть товарищи в социальной сети, мы обмениваемся дисками с докладами, обсуждаем эти лекции. Это неофициальный клуб единомышленников».

Компьютер есть, но практически не нужен

Ильдар (№ 32) один из наиболее личностно мотивированных наших респондентов, и, соответственно, настроенный критично по отношению к существующему порядку вещей, на вопросы о компьютере дает провокационные ответы. Работе на компьютере он обучался в школе и техникуме, собственный компьютер появился лет 10 тому назад, но компьютер его «как-то не интересует. Сначала, до завода, он мне нужен был для морального отдыха. Я ухожу в него, в эти игры, занятия. В основном, в свободное время стараюсь поделить на две вещи, которые либо расслабляют мозг, либо его развивают. — Интернет есть у Вас? — Интернет только для жены, мне он не нужен. А она фильмы качает, музыку, в контакте».

Если компьютеры есть практически у всех опрошенных, то к Интернету подключены далеко не все. Анатолий Б. (№ 53) приобрел компьютер лет семь назад: «Я мало что понимал, так просто в игры поиграть, Интернета нет. Сейчас он у меня сломался, а брат понимает в компьютерах. Я ему отдал починить, а он говорит, что надо какие-то детали заменить. Компьютер старенький, да

он мне, в общем-то, и не нужен, особого интереса нет. Так он у него и остался». Александр А. (№ 2) регулярно повышает квалификационные разряды, но ограничил свое формальное образование средним профессиональным, и после завершения его нужды в компьютере более не испытывает: «В последнее время я компьютер уже не использую — Времени нет? — А мне не требуется просто. — А в Интернете? — Интернета у меня нет. — А если Вам нужно что-то для обучения? — Ну, необязательно Интернет нужен».

По частоте упоминаний игровая деятельность — главное в использовании компьютеров молодыми рабочими. Что касается производственной необходимости, то она появляется лишь при переходе с рабочих должностей в технологи или мастера. Константин А. (№ 14) отмечает, что для слесаря-шлифовщика, кем он является сегодня, профессионально компьютер не нужен. *«А когда я работал технологом, я из-за компьютера не вылезал. Половину времени на работе я бегал, общался с рабочими, и четверть времени я сидел за компьютером. Дома тоже — я брал работу на дом».*

Профессиональное использование компьютера — основа деятельности рабочих-операторов ЧПУ с программным обеспечением (повторим, что эта профессия *de jure* сохраняет статус рабочей, однако *de facto* по своему содержанию она таковой уже не является), однако для выполнения этой работы особо глубокой компьютерной грамотности не требуется. Сергей Д. (№ 31): *«Я пошел искать новую работу, пришел сюда. Здесь взяли оператором, что-то связано с компьютером, работа, на которой развиваются. — Почему Вас ставят оператором? — Работа оператором мне была интересна, хотя у меня уже было образование станочника. Сначала мне предложили станок, но я сказал: «Нет, наработался я. Я пришел именно по Вашему объявлению оператором».* Взяли оператором: *«Там требование было: образование не ниже техникума и знание компьютера. А я как раз дома приобрел компьютер. — А компьютер Вы где изучали? — В техникуме поверхностно, а так сам».* Андрей Б. (№ 24, имеет высшее образование, оператор станков с ЧПУ): *«Знаком я с компьютером со школы. И в детстве у меня был компьютер. Я пользователь-любитель: игры, Интернет, но сижу я за компьютером немного. На работе у меня компьютер все время включен, я использую программы, нужные мне для работы».* Александр (№ 4, оператор станков с ЧПУ, высшее образование) компьютеру обучался на курсах: *«А вот у нас были курсы, и они нас обучали на станках, открываешь адрес и там все есть. То есть обучение через Интернет. Также и вопрос с учебой: мне сейчас много приходится искать лабораторных работ. И раньше по строительству тоже обращался, узнавал про разные материалы, какие лучше».*

В ряде интервью возникает тема потребности в дополнительном обучении компьютеру, высказывают эти потребности в основном представители высокотехнологичного производства. Денис Б. (№ 54, «ШАРМ-Смоленск», высшее образование) на работе использует специальные компьютерные программы: *«Да, это специальные программы и они будут увеличиваться. — Еще хоть какая-нибудь учеба Вам нужна? — Нужны компьютерные курсы и для работы, и для себя».* Максим Б. (№ 55, «ШАРМ-Смоленск») начал общаться с компьютером во время учебы: *«Был компьютер в техникуме — три штуки на группу. Есть компьютер дома. Возникла необходимость компьютера и на работе. Нужно совершенствовать знания, так как они поверхностные. По работе у нас всего 2-3 программы, а так хотел бы знать для себя».* Илья Б. (№ 59, «ШАРМ», полу-

чает высшее образование) владеет компьютером с 20 лет: «*Развивается сейчас электроника. — На работе Вам нужно знание компьютера? — Да, у нас автоматы новые, все автоматизировано, компьютеризировано. Сначала я ничего не понимал, были только базовые знания компьютера. А сейчас посмотришь на работе, посмотришь дома, информация есть в Интернете.* — То есть, Вы совершенствуете свои знания компьютера сами, самостоятельно? — *Да. Но в школе была информатика, преподаватели много чего рассказывали, самое главное — слушать*». Александру Б. (№ 4, высшее образование) компьютер нужен для работы: «*Я считаю, что да. Схемы, обозначения, принципы действия оборудования — все это из компьютера*».

Из приведенных высказываний следует, что если потребности в компьютерных знаниях более выражены на высокотехнологичных производствах, то очевидно, что эти потребности будут возрастать по мере того, как будет происходить техническая модернизация предприятий.

Нет компьютера, и не нужно

На фоне возрастающих потребностей в привлечении компьютерных возможностей для профессиональной деятельности мы сталкиваемся со случаями его полного отрицания. Как правило, такое отрицание идет в паре с отрицанием нужности иностранного языка. Формированию такого негативного отношения к иностранному языку и компьютеру, и в целом — к накоплению образовательных ресурсов чаще всего сопутствуют социальные факторы в их интегральном выражении или выступающие в различных комбинациях: сельское происхождение, школа-девятилетка (особенно сельская), служба в армии — для юношей, раннее замужество и рождение детей — для девушек. За плечами слесаря-сборщика второго разряда Андрея В. (№ 35) 9 классов школы и армия, компьютера у него нет: «*Нет, я просто не вижу в нем необходимости. — Как Вы относитесь к знанию иностранного языка? — В принципе, нормально — А Вы знаете какой-нибудь? — Нет, но хотел бы*». У Светланы (№ 10, школа-девятилетка, раннее замужество, рождение детей) компьютера нет. По словам Светланы, ее нигде — ни в школе, ни в техникуме — компьютеру не обучали: «— И он Вам не нужен? — *Не нужен*».

Сборщик-клепальщик 4 разряда Фердус (№ 38, 9 классов сельской школы, армия), автор изречения «*Чем больше знаешь, тем больше тебя гоняют. Чем меньше знаешь, тем меньше у тебя голова болит*», на вопросы отвечает весьма лаконично: — У Вас дома есть компьютер? — *Нет.* — А знания иностранного языка Вам нужны? — *Мне не нужны*». Многие в такой позиции проясняют следующие обстоятельства: «*Иностранный язык начался, когда я уже был в 8 классе. Это был немецкий язык. Изучали только два класса, а потом все прекратилось*».

* * *

По ходу анализа профессионально-образовательных траекторий молодых рабочих были рассмотрены разнообразные формы и виды накопления человеческого капитала в его специфической форме. Так, институт наставничества, обеспечивает практическое овладение тем или иным рабочим ремеслом, в учебных центрах практика подкрепляется теоретическими знаниями (какими

бы урезанными они нам не представлялись), что и приводит, после сдачи соответствующего экзамена, к сертифицированию квалификационного разряда или его повышению.

Меду тем специфический человеческий капитал обладает ограниченным «хождением» вне рынка рабочего труда и даже вне того предприятия, на котором он сформирован, в то время как именно общий человеческий капитал сегодня обеспечивает общее качество современного работника, степень его мобильности на внешнем рынке труда, определяет его самодостаточность как работника и как личности.

Нельзя сказать, что компьютерная культура в молодежной рабочей среде отсутствует, поскольку в этом поколении практически все с компьютером познакомились еще в школе. Не так очевидно обладание персональным компьютером: есть случаи, когда, например, у 27-летнего рабочего компьютера пока еще нет, или знакомство с которым состоялось не так давно. Однако чаще всего встречается ситуация, когда, компьютер имеется, но в нем нет никакой потребности.

Необходимость компьютерной грамотности и знания иностранного языка для изучаемых нами групп рабочей молодежи может казаться совершенно неактуальной, если исходить из того реального социально-профессионального контекста, в котором развиваются их жизненные траектории. Однако в условиях перехода общества на инновационные, модернизационные пути не владение этими двумя важнейшими инструментами доступа к высокотехнологичному и информационному пространству может отбросить агентов на обочину общественного развития: «В современном мире неумение обращаться с компьютером равносильно неумению читать и писать. Отставание государства в области информатизации ведет к появлению нового типа функциональной неграмотности населения, которая имеет всеобъемлющий характер и проявляется через неспособность адаптироваться к новой социальной среде, управлять жизненными обстоятельствами, создавать новый социальный опыт, объективно оценивать общественные изменения»¹.

Вступление России в ВТО также открывает дорогу к мобильности не только «мозгов», но и рабочих рук. Готов ли к этому молодой промышленный рабочий, для которого на сегодняшний день стабильность — его ведущая ценностная установка, что само по себе противоположно мобильности как основополагающему качеству, характеризующему ассертивность, то есть динамичность, независимость, самостоятельность личности.

Как видим из анализа интервью, оба ресурса (иностранный язык и компьютер), являющиеся важными составляющими общего человеческого капитала, накапливаются нашими рабочими в основном в периоды учебы в образовательных учреждениях. В процессе производственной деятельности рабочего потребность в этих ресурсах снижается (компьютер) или вообще сходит на нет (иностранный язык). Понимание важности иностранного языка, а также владения компьютером в молодой рабочей среде возрастает по мере того, как возникает реальная нужда в этих ресурсах в ходе практической работы, то есть когда возникает производственная необходимость. Это в свою очередь непо-

¹ Ярошенко С. С. Четыре социологических объяснения бедности (опыт анализа зарубежной литературы) // Социологические исследования. 2006. № 7. С. 34-43.

средственно связано с уровнем технологического перевооружения предприятия, оснащения его иностранными станками, с наличием служебных, учебных командировок за границу и т. п.

Для того чтобы компьютерная культура, языковая культура пришли на промышленные предприятия, должны быть созданы условия для освоения этих ресурсов в виде соответствующих преподавателей, курсов, учебников, пособий, образовательных компьютерных программ, аудио-курсов, дистанционных форм обучения, а также в виде свободного времени, предоставляемого для овладения этими знаниями. Не модернизирующиеся предприятия не формируют мотивированности своего персонала ни к изучению иностранных языков, ни к профессиональному использованию компьютера. Не есть ли отсутствие мотивированности, практическое незнание иностранного языка, а также неиспользование компьютера в процессе производственной деятельности в свою очередь факторами, тормозящими модернизацию предприятий?

ГЛАВА 14.

МОЛОДЫЕ РАБОЧИЕ

О ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ СВОЕГО ТРУДА

Как уже было показано, приход молодого человека на промышленное предприятие в качестве рабочего часто представляет собой результирующую ряда инициатив и попыток, как в сфере образования, так и в трудовой сфере, не увенчавшихся ожидаемыми результатами. Анализ интервью, как и данные предшествующих исследований, показывают, что при определении мотивов «выбора» рабочей профессии, а конкретнее, при аргументации респондентом своего поступления на промышленное предприятие, выдвигаются в первую очередь мотивы внешнего, в основном принудительного характера: необходимость зарабатывать на жизнь, угроза безработицы, неудачи в сфере частного бизнеса, кризис занятости и т. п. Тогда как, например, по результатам массового анкетного опроса 2009 года, такой мотив как «призвание» лишь в самом незначительном числе случаев «играл большую роль» при «выборе» рабочей профессии, заняв последнее место в общем рейтинге мотивов.

Между тем, внешние принуждения, определяющие выбор рабочего поприща, о которых высказывались молодые рабочие, не исчерпывают всю мотивационную структуру. Есть и другая сторона дела – внутренняя трудовая мотивация, то есть отношение молодого человека к своему рабочему труду, содержательные, творческие мотивы, представления о самооценности рабочего труда, что является важным фактором выбора, адаптации и стабилизации молодых в рабочих статусах¹. И если, как мы сказали, по данным массового опроса 2009 года мотив «призвание» играл минимальную роль, оказавшись слишком завышенной (возвышенной) характеристикой выбора рабочей профессии, то ценностно-мотивированные суждения о важности своего труда, о привлекательности рабочей профессии занимают в интервью по частоте упоминаний

¹ Важность трудовой мотивации признается всеми заинтересованными сторонами, в частности, эксперты консалтинговой компании Formatta, осуществляющие деятельность, направленную на повышение успешности предприятий: «Эффективность управления профессиональным развитием персонала на предприятии предполагает учет мотивационной составляющей выбора профессии с тем, чтобы отдавать предпочтение тем лицам, которые выбирали ее, исходя из своих склонностей и способностей. Только работающие по призванию люди могут принести предприятию наибольшую пользу, полностью реализуя свой творческий потенциал в процессе труда. При этом они приносят пользу не только предприятиям, но и самим себе, так работа по призванию повышает удовлетворенность трудом и, следовательно, его эффективность. Кроме того, лица, которые выполняют работу, отвечающую их интересам и способностям, как правило, не намерены ее менять, даже несмотря на те трудности, с которыми они сталкиваются в условиях перехода к рынку» URL: <http://formatta.ru/pages/id/317>.

значимое место, подтверждая результаты массового опроса 2009 года, согласно которым такого рода суждения составили средний по значимости блок в общем рейтинге мотивов выбора рабочей профессии.

Рассматривая трансформации в трудовых ценностях современной рабочей молодежи, российские социологи фиксируют, в основном, изменения отношения к факторам, сопровождающим рабочий промышленный труд, внешним по отношению к внутренней мотивационной составляющей рабочего труда. Среди них – рост значимости заработка; снижение запросов к комфортности процесса и условий труда; недовольство недооценкой образовательных и профессиональных компетенций молодых рабочих и несоответствием содержания выполняемой работы образовательному багажу рабочего; рост индивидуалистического позиционирования при сохраняющихся патерналистских ожиданиях; снижение значимости коллектива¹.

Имея в руках материалы качественного исследования, состоящего из 62 интервью с молодыми рабочими промышленных предприятий, мы концентрируем свое внимание на субъективной стороне вопроса выбора: какие внутренние мотивы побуждают молодого человека стать рабочим? Как воспринимает и оценивает рабочая молодежь свой выбор рабочей профессии, и как она мотивирует свое пребывание в этот статусе? Что, помимо внешних принуждений, удерживает молодежь на промышленных предприятиях в качестве рабочих. В контексте устойчивого дискурса об отторжении современной молодежи от тяжелого, физического, промышленного труда, важно понять аргументацию той ее части, которая связывает с работой в промышленности свою судьбу (краткосрочно или долгосрочно). Найти ответы на эти вопросы помогает предпринятый анализ текстов интервью.

В качестве первых наблюдений отметим следующее: проранжировав полученные нами интервью по возрасту их авторов, и соответственно – в основном – и по стажу, было обнаружено, что наличие и разработанность представлений и суждений о рабочем труде во многом зависит от этих переменных. Лишь по прошествии какого-то периода пребывания в статусе рабочего промышленного предприятия, молодой человек начинает формулировать свои предпочтения и склонности, которыми он аргументирует не столько «выбор» этой позиции, сколько свое пребывание в ней. Чем моложе рабочий (опрашивались молодые рабочие до 30 лет), тем более скудны его суждения, если таковые вообще имеются, о выборе рабочей профессии, о содержательных аспектах рабочего труда. Чем старше и опытнее оказывался интервьюируемый, тем более развернутыми и обоснованными становятся его рассуждения на эту тему. Это выразил 29-летний Рустам (№ 51), на вопрос о том, какое суждение о рабочем человеке ему ближе: рабочий – это неудачник, или рабочий – это звучит гордо, он ответил: *«Раньше считал, что неудачник, а сейчас, что гордо. С возрастом уже*

¹ Темницкий А. Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский период // Социологический журнал. 2003, № 4. С. 66-85. По нашему мнению, современные поколения рабочей молодежи проводят на школьных скамьях разных образовательных учреждений достаточно много лет: по полученным данным при опросе рабочей молодежи 2009 года – в среднем 12,3 года. Отсюда и высокий уровень критичности молодых в отношении условий труда и работы на предприятии в целом. См.: Магун В. С., Энговатов М. В. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи: 1985-2005 годы // Россия реформирующаяся. Ежегодник / Отв. Ред. М. К. Горшков. Вып. 6. М.: Институт социологии РАН, 2007. С. 197-219.

по-другому смотришь на рабочего человека». Несомненно, формирование представлений о себе как о рабочем, а также суждений о своем труде определяется степенью интегрированности на производстве. Менее всего этому способствует первый этап вхождения в рабочую профессию, который длится от одного до трех лет, и который, следуя концепции стресса Г. Селье¹, характеризуется особым напряжением психофизиологических функций, «тревоги». Именно в этот период покидает производство наибольшая доля молодежи². Не меньшее значение имеет и общеобразовательный багаж интервьюированного, на что указывают данные опроса 2009 года: позитивные мотивы выбора рабочего труда, предложенные для оценки, выбирали чаще те молодые рабочие, которые заканчивали полную среднюю школу, чем те, кто ограничивался основной школой-девятилеткой. Наше качественное исследование также показало, что наиболее богатые по содержанию интервью принадлежат рабочим, которые обучались в заочных вузах или уже получили высшее образование, а также от тех, кто занят на высокотехнологичных предприятиях.

Отношение к своему труду: «Нравится» и даже люблю»

Под трудовыми ценностями мы, вслед за В. Магуном³, понимаем эмоционально окрашенные представления и суждения людей о важности для них труда целом и отдельных его сторон. Анализ интервью показал, что чаще всего молодые рабочие выражают положительное отношение к своему труду, если не любовь.

Высококвалифицированный кузнец Алексей (№ 18): *«Работать мне несложно. Я работу знаю, я ее люблю»*. Эльмир (№ 41): *«Мне просто нравится работа фрезеровщика, интересно. Если бы были другие условия труда и заработная плата, то я здесь бы работал. Даже и не задумывался бы об уходе. Мне нравится то, что я фрезеровщик»*. Илья (№ 59) на вопрос интервьюера: *«Что важно изменить в Вашей работе, чтобы она стала более привлекательной»*, отвечает коротко: *«Она привлекательна»*.

Феномен «любви» к своему рабочему труду был описан С. Алашеевым как специфический для советского производства (и — добавим — сохраняющийся во многом и поныне) традиционный тип взаимоотношений и взаимодействий в промышленном производстве, когда любовь к работе компенсирует условия жизни и условия труда. Включенное исследование, проведенное под руководством С. Алашеева на крупном промышленном предприятии, показа-

¹ Селье Г. Стресс без дистресса. М.: 1979.

² А. С. Егоров, В. Е. Гаврилов. Совершенствование профориентации и профподбора молодежи на рабочие профессии // Вопросы психологии, 1984 (URL: www.voppsy.ru/issues/1985/851/851081.htm). Авторы подчеркивают, что в силу недостатка квалификации (знаний, умений, навыков) у молодого рабочего, и невозможности сразу же выработать оптимальный индивидуальный стиль деятельности период первичной адаптации идет под знаком мобилизации функциональных резервов организма, напряжения психофизиологических функций, что, видимо, будет тем больше, чем меньше функциональные возможности данного индивида. Очевидно также, что мобилизация функциональных резервов будет тем успешнее, чем выше уровень мотивации».

³ Магун В. С., Энговатов М. В. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи: 1985-2005 годы // Россия реформирующаяся. Ежегодник / Отв. ред. М. К. Горшков. Вып. 6. М.: Институт социологии РАН, 2007. С. 197-219.

ло, что «доминирующим качеством большинства работающих представляется именно равнодушие к своей работе. Даже в тех случаях, когда реальное поведение расходится с представлением о «любви к своему делу», это отношение присутствует в качестве ценности, идеального поведения; даже в подобных случаях любить свою работу считается необходимым, нормальным правильным». Исследователь подчеркивал, что «любовь выступает как культурная норма, обусловленная объективными причинами труда рабочего». Любовь к своей работе, с одной стороны, складывается от безысходности, с другой — это деятельная любовь. Рабочие полностью отдаются ей, хотя в разговорах часто ругают. Образно говоря, это своего рода «трудная любовь»¹. Рассуждения наших молодых рабочих отчасти подтверждают наблюдения С. Алашеева. Одновременно нам хотелось уточнить, как аргументируют сами молодые рабочие удовлетворение, получаемое от рабочего труда, на чем строится это «нравится», которое, будучи выражено в той или иной словесной форме, встречается во многих интервью.

Склонность, предрасположенность к ручному труду

Из анализа полученных интервью следует, что для того, чтобы стать рабочим и — еще более — оставаться им, нужна личностная предрасположенность к физическому, ручному труду. То есть при выборе, если можно так сказать, рабочей стези или рабочего поприща, выбирают, как правило, не конкретно рабочую профессию как таковую. Если говорить о выборе применительно к нашим респондентам, то выбор профессии следует трактовать в расширительном смысле как предпочтение, которое отдается техническому *ragexellance*, физическому, ручному труду. На этом строится трудовая мотивированность, интерес к выполняемой работе. Уже цитируемый фрезеровщик Эльмир (№ 41) расшифровывает свое «нравится» следующим образом: *«Мне нравится то, что я фрезеровщик. Мне нравится, что я получаю кусок металла и делаю из этого деталь. Мне нравится этот ручной труд. Мне нравится моя работа»*. — Чем? — *«Интересно. Своими руками сделать вещь, разобраться, собрать и чтобы получилось, заработало»*.

Безусловно, склонность к ручному труду формируется семьей, ближайшим культурным окружением. Фердус (№ 38): *«Что деревенский парень умеет в школе делать? Работать и работать. Мне ломать и собирать нравится. — Почему Вы выбрали рабочую профессию? — Я же сказал, что я деревенский парень, и меня руки кормят»*. К ручному труду в рабочих семьях дети приучаются с детства — не всегда этому обучали отцы (в этой среде безотцовщина часта, пьянство также нередко), иногда большим воспитательным авторитетом наделяются деды, а иногда и наставники уже на производстве. В тех случаях, когда респонденты признают воспитательную роль семьи, то редко говорят, что им прививали любовь именно к рабочей профессии. Чаще говорят о том, что практиковались всякого рода ручные работы, поделки, ремонты (Константин А. (№ 14): *«Я жил в маленьком городе, считайте в деревне, была машина, и мы с отчимом ее ремонтировали, ремонтные работы по дому, строительные тоже. Все делали сами, своими руками»*. Не исключено, что частые упоминания таких качеств как дисципли-

¹ Алашеев С. Любовь к труду в советском обществе // Социологический журнал, 1997. № 1/2. С. 172-173.

на, трудолюбие, любовь к порядку, необходимых в рабочей профессии, также прививаются будущим рабочим с детства. Так, кадровая рабочая Юля (№ 25) на вопрос: «Наверное, с детства закладывалась любовь к ручному труду?», уточняет: «Родители с детства приучали нас, чтобы был порядок».

Многие интервьюированные признают, что с детства у них возник интерес к технике в широком смысле этого слова¹. Впрочем, и этот факт нельзя считать решающим условием формирования будущего рабочего, поскольку таковы естественные склонности к техническому, характерные, по крайней мере, для большинства особей мужского пола. Вернее будет считать, что стиль жизни семьи будущего рабочего (учитывая высокую степень социального воспроизводства в этой группе) не предоставляет иного образца поведения — интеллектуального, культурного времяпрепровождения, характерного, например, для интеллигенции, в силу малых объемов соответствующих ресурсов (небольшой объем культурного капитала рабочей семьи, невысокий образовательный ценз, отсутствие свободного времени и т. п.). Ограничимся тем, что скажем: за любым выбором всегда стоит отказ от чего-то.

Практицизм

Из нашего анализа интервью явствует, что молодые рабочие ценят в труде его практическую значимость. На чувстве превосходства ручного труда над «бумажной работой», «писаниной», строится противопоставление рабочего человека и «начальства», этого обобщенного понятия, иногда выступающего синонимом лени, праздности, ничегонеделания. 22-летний Николай (№ 45, выходец из села): «Лучше работаем, чем в начальстве. Мне так больше нравится. Мне нравится делать что-то своими руками». В ряде интервью проходит тема пренебрежительного отношения к работникам умственного или, во всяком случае, нефизического по преимуществу труда (технологи, мастера, бригадиры), которые занимаются «бумажками», но дела не знают, которые подавляют рабочего, превосходящего их в своем мастерстве — рабочий знает реально свое дело и умело его выполняет. Фердус (№ 38): «Без рабочего человека куда? Если все будут руководителями, а кто будет работать?». Такие установки отмечал в своих наблюдениях автор известной книги «От школы к фабрике» П. Уиллис: «рабочие любят рассказывать анекдоты про идиотизм теоретиков, которые не в состоянии осилить простейшую техническую задачу — например, не могут открыть контейнер, где лежит нужный чертеж»². Именно такова

¹ Техника (др.-греч. τεχνικός от τέχνη – искусство, мастерство, умение) – общее название различных приспособлений, механизмов и устройств, не существующих в природе и изготавливаемых человеком.

² Willis P. E. *Learning to labour: How working class kids get working class jobs*. Farnborough, England: SaxonHouse, 1977. Цит. по: О работе Уиллиса: от школы к фабрике. Обзор книги // Отечественные записки № 3. 2006. Автор обзора Л. А. Окольская отмечает, что основная цель исследования Уиллиса состояла в изучении причин, по которым молодые люди занимают самые невыгодные, проигрышные позиции на рынке труда, и способов примирения с таким подчиненным положением (которое, казалось бы, должно сильно уязвлять их самолюбие). Уиллис считает, что именно специфическая культура детей «рабочего» происхождения подготавливает их к физическому, малоквалифицированному труду. Такая, казалось бы, непривлекательная карьера переживается самими подростками не как жизненное поражение или самоуничижение, но как познание «настоящей» жизни, в котором имеются элементы самоутверждения и сопротивления официальному порядку.

логика Александра А. (№ 2), когда он объясняет, почему не согласился занять должность технолога и работает слесарем: *«Это не то, работать с бумажками — это не авиация. Это, во-первых. Во-вторых, чтобы работать технологом, надо знать монтаж. А то, когда он приходит к рабочему и говорит «а что здесь нужно сделать?» — спрашивает у рабочего. Рабочий пытается объяснить, а он не понимает. Это не технолог. — То есть Вы сознательно пошли, чтобы пройти все ступеньки снизу? — В общем да, но в технологию все равно не пойду: что-то печатать там — бесполезно совершенно».* Свое критическое отношение к теоретикам Александр А. формулирует следующим образом: *«Тот рабочий, который учил меня в самом начале, мне ближе, и проще с ним, он знает, что он делает. А инженеры с высшим образованием — теорию дают, а теорию надо уметь применять на практике».* Наталья (№ 58), дослужившись до бригадира, значимость рабочего труда определяет тем, что на нем зиждется благополучие «начальства»: *«Рабочим очень тяжело работать, без образования очень тяжело. Я бы сказала, что их труд почетен, без рабочих начальство никуда».*

Склонность к практической деятельности, к работе руками сопрягается с выражением нелюбви к школьной, книжной схоластике, что заставляет вспомнить другой тезис Уиллиса о пренебрежении фабричной культуры к теории и чистому знанию. Впрочем, исходя из характеристик современных молодых рабочих — наших опрошенных, нельзя сказать, что сами интервьюируемые были плохими, нерадивыми учениками — по уровню успеваемости они вполне могли бы повышать свое образование. Но и те из рабочих, кто повышает свое образование с прицелом достичь «руководящей должности», сохраняют уважительное отношение к рабочему труду. Таков Сергей (№ 5): *«Мне кажется, что [звание рабочего человека] почетно. И не потому, что я сам рабочий. Я ведь работал и не только рабочим. Во-первых, я работаю рабочим потому, что это состояние души. Хотелось бы, конечно, на руководящую должность, чтобы грамотно свою работу выполнять. Мне не зазорно быть рабочим. Мне просто по нашей жизни главное — достойную заработную плату найти».*

Идея общественной значимости рабочего труда

Высокая оценка труда рабочего, которую обнаруживают молодые рабочие, основана на убежденности, что этот труд, безусловно, необходим другим, что они и их работа востребованы обществом. Эта социальная значимость рабочего труда не подвергается никакому сомнению. Алексей (№ 18) на вопрос, является ли его работа призванием, отвечает: *«Ну, это не призвание, а просто я себя ощущаю той ячейкой в обществе, которая нужна. Мы все делаем что-то для того, чтобы было что-то большое, мы все звенья одной цепи».* Александр (№ 7): *«Ну, что рабочий — это звучит гордо, я не сказал бы. Рабочий — это тот, без которого никак нельзя, это необходимость».* Левон (№ 3): *«Конечно, поскольку я работаю рабочим, то для меня рабочий — это почетно. Без рабочего, кто бы выполнял работу?»* Еще раз приведем слова Фердуса (№ 38): *«Без рабочего человека куда? Если все будут руководителями, а кто будет работать?».* Уверенность в объективной необходимости ручного труда — один из источников позитивного самочувствия, трудовой мотивированности, и вследствие этого, определенного жизненного оптимизма. Алексей (№ 42) на вопрос «Что Вас привлекает в Вашей работе, а что не устраивает?», отвечает: *«Не устраивает оборудование,*

старое. Это в первую очередь. А привлекает — может быть, будут какие-нибудь перспективы на будущее. Сейчас говорят, что, может быть, будет что-то, это “может быть”, и держит еще. Коллектив нормальный, устраивает. А так, зарплату поднять, современное оборудование, и работой, сколько хочешь, повышай квалификацию, становись специалистом».

О профессионализме

В молодой рабочей среде высоко ценится профессионализм. Молодые рабочие говорят о том, что чувство удовлетворенности приносит хорошо выполненная работа, привлекает простота работы в том смысле, что, овладев ею, можно отвечать за качество ее исполнения. *«Удовлетворение получаешь, если хорошо выполняешь свою работу»*; *«Неважно, что ты делаешь, важно как»* — такие установки сродни постулатам протестантской трудовой этики. И еще один протестантский постулат, на который часто ссылаются молодые рабочие: *«время — деньги»*, поскольку в подавляющем большинстве труд молодого рабочего оплачивается повременно («делка»). Можно сказать, что рабочие формулируют ряд установок протестантского характера в том смысле, что их профессия — это дело, с помощью которого они зарабатывают на жизнь, в социальной необходимости которого нет сомнений и которое требует кропотливого, повседневного, тяжелого и качественного труда как чего-то само собой разумеющегося. Таким образом, ценностные трудовые мотивации российских молодых рабочих, в принципе, говорят в пользу установок, свойственных капиталистической (рыночной) трудовой модели. Однако если принять во внимание, что, такая модель характерна для индустриального этапа развития общества, и если соотнести ее с той идеологией, которую вырабатывает постиндустриальная парадигма развития и которая строится на образовании, знаниях и информации, то такие трудовые мотивации наших рабочих, действительно, обнаруживают свой консерватизм, недооценку значимости образования¹. Алексей Б. (№ 28): *«Чтобы состояться в жизни, надо иметь не ступеньку в образовании, а иметь профессионализм в своей области. Человек без образования, работающий на какой-то хорошей специальности, который выполняет свое дело хорошо, он может состояться в жизни. Он может получать хорошее вознаграждение. — Не имея диплома? Разве корочка не дает? — Нет, есть такое понятие — золотые руки. Вот они могут сделать, не имея даже образования, а другие не могут. — Золотые руки оцениваются? — Оцениваются. Может быть не всегда и не везде, но на 80% оцениваются».*

В понятие профессионализма чаще всего включаются такие критерии как производственный опыт, стаж работы. По мнению уже цитированного С. Алашеева, особо важная роль этих качеств во многом определяется спецификой и нетехнологичностью советского (читай — российского) промышленного производства, когда освоение нестандартного, устаревшего оборудования требует ряда лет работы с ним, для его постоянной доработки требуются

¹ Темницкий А. Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский период // Социологический журнал. 2003. № 4. С. 66-85; Магун В. В поисках протестантской этики // Отечественные записки. 2003. № 3.

индивидуальные умения, особая сноровка, изобретательность, мастерство¹. Неслучайно понятие «кадровый рабочий» в оценках наших рабочих строится не столько на характеристике его образовательного ценза, уровня его профессионально-технической подготовки, сколько на мастерстве, личном, индивидуальном умении. Это раскрывается в ответах опрошенных на вопрос о том, что такое кадровый рабочий. Например, Александр А. (№ 2) считает, что кадровый рабочий это тот, *«который должен знать свое дело: его разбудили ночью и сказали: нам нужно то-то и то-то, и он сразу. Еще ответственность, дисциплина»*. Левон (№ 3) дает следующее определение кадровому рабочему: *«Наверное, это тот рабочий, который имеет не только теоретические знания, но и очень большую практику. Потому что, как показывает опыт у меня на рабочем месте, имея теоретические знания, ничего не сможешь. Большой практический опыт о многом говорит»*. Анатолий (№ 6): *«Это человек, который справляется со всем без проблем, уже работает без чьей-либо помощи, не спрашивает лишний раз у мастера, который в своей специальности знает от и до»*. Константин А. (№ 14): *«Это человек, который знает свою профессию от и до, который работает давно и зарекомендовал себя как хороший человек в коллективе»*. Денис (№ 15): *«Я думаю, что это человек, который хорошо разбирается в своем деле и имеет хороший стаж работы на своем месте»*.

Лишь в нескольких ответах содержалось указание на необходимость для кадрового рабочего образования. Так, Александр (№ 4) на вопрос «Как бы Вы определили, кто такой кадровый рабочий», ответил: *«Во-первых, мобильный, потом с образованием, он должен понимать, чем он занимается. — Вы считаете, что рабочему сейчас нужно иметь высшее образование? — Конечно. Приходят новые немецкие станки и здесь тяжело без высшего образования. Поэтому там нужно соответствующее образование»*.

Трудолюбие

Трудолюбие — одна из базовых ценностей, которую усваивают будущие рабочие в ближайшем социальном окружении с детства², и которую они воспроизводят в своих рассуждениях о рабочей профессии. Рабочий Владимир Б. (№ 62) с высшим образованием на вопрос о том, как добиться успеха в жизни, рассуждает так: *«В принципе, надо всегда быть трудолюбивым. Даже если ты тупой, но видно, что человек трудится и хочет чего-то добиться, может быть, ему не хватает образования, но он пытается что-то делать. То есть надо быть исполнительным и трудолюбивым»*. Александр (№ 12) на вопрос интервьюера: «Чего бы Вы хотели добиться в своей профессии?» отвечает: *«Профессионализма в своей профессии, совершенства, не зависит от других людей»*. Труд, по мнению Александра, является основой успеха в жизни: *«Работай, и все в жизни будет»*. Высококвалифицированный кадровый рабочий Алексей (№ 18): *«Работать мне несложно. Я работу знаю, я ее люблю, могу ее делать хорошо. Для меня работу делать плохо — унижительно, с моими знаниями. На работе надо работать, это*

¹ С. Алашеев. Там же.

² Как отмечал П. Уиллис, в рабочей среде в неизбежности труда убеждают ценностные послания семьи и школы.

мое мнение. Пришел работать, работай, а такие, которые прыгают, они пришли получать деньги». Ильдар (№ 32): «Дело в том, что я не хочу работать меньше, я согласен работать много, но и соответственно за это получать».

Мускулинные ценности

Работа на промышленном предприятии требует физической силы и выносливости — качеств «настоящего мужчины», которые традиционно ценятся в рабочей среде. Судя по высказываниям респондентов, характерная для рабочей культуры значимость мускулинных ценностей сохраняется и для современной рабочей молодежи¹. Понимание труда «настоящего мужчины», а также других основных требуемых характеристик, которые приводят рабочие, объясняя привлекательность рабочего труда, сконцентрированы в ответе высококвалифицированного рабочего Алексея (№ 18) на вопрос интервьюера, как он овладевал новыми рабочими навыками: «*Меня обучали старожилы [рабочие], которые там [у заводского станка] находились. Но, вообще, как бы для любого мужчины ковыряться там, крутить гайки, я считаю это в крови. Есть, конечно, такие, которым вообще не дано подобное [смеется]. Мне это дано. Ковыряться я люблю. — Это семья, отец так воспитал Вас? — Нет, ну просто как-то в себе это было. Мне было интересно, скажем так, этим заниматься. — Интереснее, чем в школе учиться? — Ну да, скажем так, то есть от меня там не требовали, что вот это ты должен запомнить, вызубрить, и т. д. и т. п. Это мне просто сложно давалось в школе. Тут как-то все само текло*».

Наличие работы как терминальная ценность

В условиях высоких рисков безработицы, особенно среди молодежи, опасение потерять рабочее место заставляет относиться к той работе, которая есть, с особым пиететом, а также и с чувством уважения к себе. Сам факт наличия работы приобретает ценностную значимость, что отражает драматическое положение, в котором пребывает современная молодежь в условиях структурной безработицы, когда наличие работы, заработок (любой), гарантии (хотя бы частичные) и стабильность (даже относительная) становятся ведущими интересами нашей не очень «продвинутой», не очень амбициозной молодежи. Андрей (№ 23) на вопрос интервьюера «Что Вам нравится в сегодняшнем положении и что бы Вы хотели изменить в Вашей работе?», отвечает: «*В работе — ничего, мне все нравится. — Вы цените свою работу и так просто не уйдете? — Конечно, нет. Сейчас работу вообще очень трудно найти. Свою работу я люблю*». Иван (№ 57): «*Сейчас в стране ситуация такая, что очень большая безработица, и когда ты работаешь, то это очень большая удача*». Илья (№ 8) в целом удовлетворен своим положением: «*Не у всех сверстников есть работа, и он никому ничего не должен*».

Дефицит квалифицированных рабочих кадров, который широко обсуждается в СМИ и о котором молодые рабочие знают не понаслышке, укрепляет их в уверенности в социальной значимости рабочего труда. На этом строится

¹ Гаврилюк В. В. Мускулинность в социализации городских подростков // Социологические исследования. № 3. 2004.

и оптимистический взгляд на будущее профессии рабочего. Андрей (№ 35): *«Сейчас говорят, что будущее за рабочими профессиями. В наше время все строится, все растет, у рабочего человека работа будет всегда».*

Мнения о престиже рабочего человека

В проведенном нами качественном исследовании гайд интервью предусматривал несколько провокационный вопрос: «Какое суждение о рабочем человеке Вам ближе: рабочий человек сегодня — это неудачник, или рабочий — это звучит гордо?» Такая постановка вопроса позволила молодому рабочему в его ответе дистанцироваться от собственного позиционирования и взглянуть более критично на сегодняшней статус рабочего в обществе. В полученных ответах звучат аргументы в пользу как позитивного, так и негативного определения положения рабочего с явным перевесом в сторону позитивного.

— *«Рабочий — это звучит гордо».* Давая позитивную характеристику рабочему человеку, опрашиваемые называют те же качества, которыми они определяют и удовлетворенность своей работой: общественная необходимость рабочего человека, профессионализм, и даже «состояние души». Высококвалифицированный Алексей (№ 18): *«Я считаю, что рабочий — это звучит гордо. Неудачник — это кто работает по два-три месяца на каждой работе, на любой абсолютно, даже знаю таких людей. Тут не приживутся, там не понравится, чего ждут — непонятно».* Дмитрий (№ 34): *«Мне кажется, что рабочий человек — это хорошо очень. Если он хорошо знает свою профессию, то это, наоборот, плюс. Я не считаю, что рабочий человек — это плохо».* Левон (№ 4): *«Конечно, поскольку я работаю рабочим, то для меня рабочий — это почетно. Без рабочего, кто бы выполнял работу? Сейчас очень много идет рекламы юристов, экономистов, менеджеров. Все просто боятся быть рабочими. Просто это от средств массовой информации идет».* Денис (№ 15): *«Я ни в коем случае не считаю рабочего человека неудачником, потому, что я не считаю, что есть какая-то работа, которой надо стыдиться, или с работой человеку не повезло. Кто-то умеет делать одно, кто-то — другое. Человек может разбираться в технике и не уметь работать с людьми».*

— *«Рабочий — это неудачник».* Уже из приведенных цитат видно, что если молодые рабочие настаивают на позитивном образе рабочего человека, и сам труд рабочего как таковой не вызывает (по материалам наших интервью) отторжения, то критике подвергаются условия труда, режим работы, физические нагрузки, (хотя реже, чем можно было предположить) и, конечно — оплата рабочего труда. Безусловно, как показывают данные всех исследований, касающихся проблемы престижности рабочих профессий, недовольство размерами заработной платы тотально, и оно лежит в основе трактовки рабочего как неудачника. Ограничимся тремя цитатами, хотя эта тема проходит красной нитью через все интервью. Владимир (№ 41) на вопрос, что надо изменить в рабочей профессии, чтобы она стала более привлекательной, отвечает убежденно: *«В первую очередь зарплату. Если человеку платят, то он что угодно готов делать, лишь бы платили».* Андрей (№ 24) считает, что *«рабочий человек — неудачник, потому что получает мало денег относительно неофициально устроенного работника любой структуры».* Фердус (№ 38): *«А что касается финансов, то это*

надо менять. Вот у нас за последние 2 месяца уволились двое рабочих и все из-за финансов. Попробуйте прокормить семью на 5-6 тысяч. И это рабочие с четвертым разрядом».

— *«И то, и другое».* Чаще всего, стремясь дать более объективную, взвешенную оценку положения рабочего в современном обществе, рабочие стараются не ограничиваться каким-либо одним утверждением из двух. Хотя в каждом таком «половинчатом» рассуждении остается место для того, чтобы все-таки подчеркнуть какую-либо позитивную характеристику. Алексей (№ 42): *«То, что неудачник — нет. Не гордо, и не неудачник, посередине. Может быть и гордо, потому, что делает что-то своими руками».* Александр (№ 7): *«Ну, что рабочий — это звучит гордо, я не сказал бы. Рабочий — это тот, без которого никак нельзя, это необходимость».* Борис (№ 60) на вопрос: *«Рабочий — это звучит гордо или это неудачник?»*, отвечает: *«Звучит гордо — это еще не про рабочих, но и не неудачник».*

Кто виноват?

Те, кто считает, что рабочий — неудачник, чаще всего в определении виноватых в таком положении ссылаются на неуважение к рабочему труду со стороны большого общества, государства, власти. Наталья (№ 58): *«Государство не заботится, а производство заботится о бывших рабочих. Рабочим очень тяжело работать, без образования очень тяжело. Я бы сказала, что их труд почетен, без рабочих начальство никуда».* Денис (№ 54): *«Рабочий ценится. Вообще-то, наше государство не ценит людей».* Неудивительно, что при такой логике часто сопоставляются советские и нынешние времена не в пользу последних. Илья (№ 8): *«Мне очень притягательно то, советское, время. Знаю по рассказам бабушек и дедушек. Потому, что там рабочий человек был героем социалистического труда. А сейчас, если мы будем завозить рабочих из-за границы, то своих у нас не будет».* Константин Б. (№ 33): *«Сейчас не скажешь, что это звучит гордо, а скорее наоборот. — А почему наоборот? — Наверное, сложилось такое мнение из-за условий, из-за оплаты. Считается, что эта работа не оплачивается, власть не обращает на нее внимания».* Швеея Светлана (№ 52), у которой мать проработала на заводе 20 лет: *«Я недавно услышала такую фразу, и она меня очень обидела: «Ты не идеальна, ты гнешь спину и работаешь. Это звучало так, как будто я отребье какое-то. Раньше это гордость была — рабочий человек. Было время, что она [мать] получала больше начальника. Не каждый начальник столько получал. В наше время уже все по-другому».* Константин А. (№ 14): *«Верно и то, и то. Труд рабочего — да, это почетно. Работает здесь слесарем [Константин имеет в виду кадрового рабочего со стажем], и на него смотрят как на бога. Не зазорно сказать: «Да, я слесарем работаю». Он уже жизнь прожил в благополучное время, когда можно было без проблем повышать свои навыки, знания, квалификацию. В данный момент с точки зрения молодого человека — рабочего, я могу сказать, что рабочий — это неудачник. Оно не лишено смысла. Но перспектив почти никаких. Если они есть, то они настолько малы. Из десяти рабочих один-два-три станут высококвалифицированными рабочими, то это отлично, а так дай бог, чтобы один. Мне кажется, что рабочая специальность в нашем обществе не в почете. Такая сложилась конъюнктура. — Вы считаете, что рабочий-неудачник — это тенденция нашего*

нового времени? — Да». Леонид (№ 49): *«В нашей стране сейчас получается как неудачник, потому что зарплата у рабочего такая маленькая. Государством он так опущен, рабочий человек. И в обществе такое отношение. В советское время рабочий был на более высоком уровне, их уважали, ценили. А сейчас — это государственная политика, в основном офисные работники везде, а рабочий — он кто? Ему бы только выпить, в грязной робе ходит. Ничего другого у него нет, и ничего ему не надо. Я считаю, что это государственная политика: кто работает на заводе, тот неудачник, это отводится нам такое место в жизни».*

Вследствие так понимаемого отношения к рабочему классу со стороны государства, у молодого рабочего возникает комплекс неполноценности, но о котором — что симптоматично — он высказывается свободно. Сергей (№ 31): *«Если мы общаемся где-то с людьми в компании, в основном с людьми с высшим образованием, на вопрос, где я работаю и какое у меня образование, мне стыдно отвечать. Где-то я и скажу, а где-то я уйду от вопроса».* Илья (№ 59) думает устроиться *«на более высокие посты. Как мне мама говорит: “Я хочу, чтобы ты был где-то начальником транспортного отдела, ходил в пиджачке и галстук”».*

Здесь можно было бы остановиться на таком аспекте рабочего труда как внешний вид рабочего. Анализ текстов позволил выявить, насколько важен для молодых их внешний вид и как он связывается с низким престижем рабочей профессии. Внешний вид молодого рабочего — предмет особого его внимания и заботы. Рабочая молодежь — против «грязных роб» (Леонид, № 28), за «пиджачок и галстук» (Илья, № 59), а в рассуждениях о том, что такое достойный заработок, возможность хорошо одеваться по значимости не уступает другим условиям, его определяющим. Евгений (№ 19): *«Это когда получаешь зарплату, то можно было бы и одеться, и поесть, и в отпуск куда-нибудь съездить. Не считать до каждой копейки свой бюджет».*

Что делать?

Формулируемая молодыми рабочими базовая триада условий, которая повысила бы ценность рабочего труда и обеспечила удовлетворенность самих рабочих, состоит из заработка, престижа рабочей профессии и технологического перевооружения. Синтетическое, идеалистическое определение условий повышения престижа рабочей профессии дает Борис (№ 60), отвечая на вопрос, что нужно изменить в рабочей профессии, чтобы она стала более привлекательной: *«Нужно уважение к рабочим со стороны вышестоящих людей, оплата труда рабочего, обеспечить их этой работой, требовательно относиться к рабочим, убрать все плохие элементы из рабочих, оставить всех самых лучших — тогда рабочий будет звучать гордо».*

Гайд интервью, которым руководствовались социологи при проведении интервью, не предусматривал прямых вопросов о модернизации производства и об отношении к ней молодых рабочих. Между тем, эта тема возникала в процессе интервью всякий раз, когда речь заходила о том, «что же делать»? Многими интервьюируемыми восстановление престижа рабочей профессии так или иначе связывается с модернизацией производства. С техническим перевооружением связывают лучшие условия труда (избавление от грязи, шума, тяжелых физических нагрузок), а также увеличение заработков, поскольку новое оборудование повысит производительность труда, откроет возможности

для роста квалификаций, повысив разрядность тех или иных рабочих специальностей. В итоге — возрастут и заработки. Сама модернизация часто ассоциируется с фигурой продвинутого рабочего нового типа — оператора станков с ЧПУ. Сергей (№ 20): *«Мы как-то пошли на пляж, и с нами хотели познакомиться. Когда спросили, а кем вы работаете, то мы сказали не “слесарь механосборочных работ”, а “оператор автоматической линии” — это звучит гордо».*

Алексей (№ 28), отвечая на вопрос о том, можно ли назвать сегодня рабочего неудачником или рабочий — это звучит гордо, рассуждает следующим образом: *«Со вторым определением сейчас я не согласен, сейчас это не звучит, мы не в стахановские времена живем. — Вы думаете, стахановские времена не восстановятся? — Думаю, восстановятся. Техника у нас двигается куда-то постоянно. У нас есть участок нового оборудования, там рабочие стоят, нажимают на кнопки. Он числится-то рабочим, его стахановцем не назовешь, но он называется рабочим. Это звучит гордо, ему не надо особенно заморачиваться, куда и чего, ему главное поймать все эти точки, и у него будет хорошая и качественная продукция. И от него большего-то и не требуется».*

Технологическое перевооружение производства, которое приведет к интеллектуализации рабочего труда, улучшению условий производственной деятельности, позволит избавиться от шума, грязи, непосильных физических нагрузок, должно стать привлекательным для молодых. Юлия (№ 25): *«Я хотела бы сказать молодежи, что нет ничего страшного в том, что вы пришли сегодня на завод. С грамотным руководителем завод станет таким, что скоро на него не попадешь. А молодым рабочим хочу посоветовать: учитесь и приходите. Опыт приходит с годами, и вы будете гордиться своей работой. У нас, в инструментальном, уже есть такие участки с ЧПУ, и все привозят, и привозят новое оборудование».*

Мобильность молодежи — резерв модернизации

Молодые рабочие, рассуждая об успешности, связывают ее с идеей прогресса, мобильности, движения вперед. Кадровый рабочий, мастер-технолог, планирующий повышать свое образование Константин (№ 14) считает: *«Для меня чувство успешности — это прогресс — В своем деле? — В чем угодно. Успех — это прогресс. Нет движения, нет прогресса, это регресс».* Движущей силой такого прогресса Константин считает молодежь, хотя и осуждает ее индивидуалистические склонности: *«Старшие возраста смотрят вперед по-другому: вперед к коммунизму. Молодые — целеустремленные. Он любыми путями будет прикладывать усилия, чтобы достичь своей цели. Если нужно, то они и по головам пойдут, нет чувства такта. А без коллектива — никуда, ничего не получится».* Константин представляет собой редкий случай, когда понятие модернизации увязывается с необходимостью высокого уровня образования. Он считает, что высококвалифицированному рабочему нужно высшее образование: *«Это нужно технологически, это знания не какой-то одной отрасли, а и других технологий, все это взаимодействует друг с другом. Высшее образование дает опыт общения с людьми, закладывает базу, дает навык учиться. Все равно ведь человек все время учится — технологии на месте не стоят. Дайте побольше денег, дайте инструмент — говорит Константин, — и к нам побегут ребята».* Безусловно, работа на продвинутом с точки зрения технологического вооружения предприятии (таким, в частности, можно считать «ШАРМ» в Смоленске) стимулирует

мотивацию к повышению образования, к саморазвитию, к освоению новых, дополнительных знаний. Илья (№ 59, «Шарм») в своих рассуждениях выражает ясное стремление к «новому»: *«Да, у нас автоматы новые, все автоматизировано, компьютеризировано. Сначала я ничего не понимал, были только базовые знания компьютера. А сейчас посмотришь на работе, посмотришь дома, информация есть в Интернете»*. Он ощущает необходимость знания иностранного языка: *«Да, я задумывался для себя. В институте преподавали английский язык, было очень интересно, переводили какие-то тексты, пересказывали, рассказывали. Я задумался, чтобы свободно владеть, но этим надо заниматься»*. Механик-электронщик Иван (№ 57, «Шарм») получает высшее образование в заочной форме: *«Прогресс на месте не стоит, технологии совершенствуются, я иногда сталкиваюсь с тем, что мне еще не известно. — Чего бы Вы хотели добиться в своей профессии? — Сейчас профессия инженер, хотел бы немного совершенствовать свои знания в этой сфере, я не считаю, что все уже знаю. Работа на фабрике захватывает очень много и приходится постоянно обучаться, смотреть, имеем постоянно работу со специалистами из иностранных фирм. — Вы знаете иностранный язык? — Я также самостоятельно изучаю английский язык, и разговаривать уже могу»*.

Ильдар (№ 32), жизненная траектория которого уже сама по себе есть воплощение движения, мобильности, считает, что успешность *«во-первых, это самореализация, то есть быть востребованным, нужным. Я не против быть рабочим, но за это должны соответственно платить. Я не от хорошей жизни работаю на трех работах, я постоянно нахожусь в поиске, ищу альтернативу. Я, по большому счету, поменял уже примерно десять работ, кроме завода. Оставил те, которые мне приносят максимальный доход»*. Даже простое перемещение из одной сферы в другую, с работы на работу, что не одобряется более стабильными и более старшими рабочими, может являться источником развития, и соответственно, обновления, так, как это понимает Александр (№ 12). На вопрос *«Кто Вам ближе — рабочие более старшего возраста, или студенты, молодые специалисты, инженеры?»*, отвечает: *«И от тех, и от тех людей много можно чего узнать, впитываешь в себя информацию и там, и здесь. Понятно, что мужчина, который проработал здесь лет 20 и знает много, но он не хочет развиваться, стоит на одном месте, а молодежь — была там, была здесь, знаю то, знаю это»*.

В самом общем виде можно сказать, что молодой рабочий объективно заинтересован в модернизации предприятия, хотя мотивация этой модернизации — не столько прорыв к высокоинтеллектуальным позициям, сколько материальная заинтересованность. Размеры заработков работающих сдельно зависят от производительности труда, которую можно поднять путем смены оборудования, переводя предприятия на высокотехнологические рельсы. Неясно лишь, насколько молодой рабочий отдает себе отчет в адекватности своего наличного образовательного и профессионального багажа условиям высокотехнологичного производства. И готов ли он к тому, что переход на высокотехнологичные рельсы потребует от него дополнительных образовательных накоплений?

* * *

Ценностно-мотивированные суждения важны для нас тем, что именно внутренняя личная мотивированность обеспечивает не только и не столько интеграцию и стабилизацию молодого рабочего в его профессии, сколько, что важнее — позитивное самочувствие, ощущение самодостаточности молодого человека в этом качестве.

При том, что престиж рабочего труда низок, а призвание как фактор выбора рабочей профессии встречается крайне редко, часто повторяемые суждения о нужности, полезности своего труда, высокая частота повторяемости удовлетворенности, которая обеспечивается самим характером конкретной, практической деятельности, быстро приносящей зримые результаты (хорошо выполненная работа), свидетельствуют в пользу того, что предрасположенность к физическим видам деятельности (а не к интеллектуальному труду) и выбор их не есть лишь следствие непреодолимых социальных барьеров, а представляется молодыми рабочими, как результат реализации свободных личных предпочтений, тем более ценных, что они идут в разрез с массовыми трендами, выражаемыми массовой и зачастую неразборчивой устремленностью к любому, но высшему образованию. Такая трудовая мотивация, представляемая молодыми рабочими, не ткется из воздуха. Здесь срабатывают и семейные традиции преемственности рабочего труда из поколения в поколение, и уверенность в востребованности рабочего труда, независимо от политических или экономических пертурбаций, уверенность, какая не часто встречается в других категориях молодых работников (того же «офисного планктона»).

Негативная аргументация касается условий рабочего труда в широком понимании, а также государственной и общественной политики в отношении рабочего класса. Основное противоречие, обнаруженное в самочувствии молодого рабочего — внутренняя оценка своего рабочего труда, а также своей социальной значимости как рабочего человека с позитивным знаком и, одновременно, отчетливое осознание того, что и государство, и большое общество проявляют неуважение к рабочим, откровенное пренебрежение к их проблемам. Судя по нашим интервью, с однозначным определением рабочего как синонима неудачника не соглашается никто, а если соглашается, то подчеркивается, что негативное отношение к рабочему связано не с самим рабочим трудом, а с негативными его сегодняшними характеристиками (условия, оплата труда и т. д.). То есть, если «не звучит гордо», то не по причине самого содержания рабочего труда, а по причине условий его выполнения (тяжелого, грязного, трудоемкого, а главное — низкооплачиваемого).

Анализ ответов на вопрос о двух суждениях о рабочем человеке показал, что срабатывают и корпоративная солидарность, и стремление к позитивному само-представлению, а также убежденность в необходимости и нужности рабочего труда. Следует принимать во внимание, что сама по себе ситуация интервью социолога с молодым рабочим провоцирует с его стороны «само-восхваляющий» или «само-оправдательный» дискурс с перекосом в сторону позитивного само-представления. Однако сам этот факт уже есть свидетельство того, что молодые рабочие заботятся о «чести мундира», а разнообразие аргументов в пользу рабочего труда может служить убедительным подтверждением их валидности.

Гамбургский счет рабочего мастерства существовал всегда и существует и сегодня, но он не распространяется за пределы этого особого мира, который в большинстве своем лежит вне господствующей сегодня культурной парадигмы. Его разделяют разве что технические специалисты, гуманитарная же часть образованного сообщества в широком смысле слова — слишком удалена от этого мира по своим средствам и целям, чтобы разделять эти ценности. Между тем, именно она предназначена формировать всю пропагандистскую парадигму, нацеленную на утверждение рабочих ценностей.

«Я не хочу быть таким же серым человеком [как те], которых я вижу в транспорте ..., и на улице которых я вижу. Это люди, которые недовольны своей работой, ходят на работу, потому что надо. Они встают слишком рано потому, что надо, они многое делают потому, что надо, а не потому, что хотят. Я тоже когда-то был человеком, который ничего не понимал и вставал на работу потому, что так надо. А теперь я понял, что это не столько кому-то надо, а это мне надо, это моя жизнь и это мне надо свою жизнь построить так, чтобы не быть никому обязанным и чтобы дети на меня смотрели, и родственники, как на достойного человека, а не как на серенького такого...».

Это высказывание возникло в ходе интервью, проведенного во время полевого этапа исследовательского проекта «Рабочая молодежь сегодня: работа, учеба и социальное самочувствие», который является продолжением и развитием ранее реализованного проекта «Рабочая молодежь в условиях инновационного развития российского общества: образовательные и профессиональные траектории». Отчасти – и по сути своей – эти проекты связаны с исследованиями, проведенными ранее.

При том, что в советский период тематика рабочего класса была конъюнктурной, ей повезло на социологические исследования, которые сохраняют свою ценность и сегодня; их читают, используют в исследовательских проектах и преподавании, они воспринимаются как выполненные на уровне не менее высоком, чем нынешние (или – более, чем нередко нынешние). Здесь вовсе не предполагается дать обзор публикаций того времени; отметим лишь важнейшее, что, бесспорно, стало знаковым и в этой тематике, и в советской и российской социологии в целом. Это, конечно и прежде всего, «Человек и его работа», капитальный труд, опубликованный в 1967 году и изданный в 2003-м с добавлением неопубликованных тогда и более поздних (2001 года) материалов.

Идеологические наслоения советского времени, несомненно, чувствуемые в авторской интерпретации данных, вовсе не мешают восприятию материалов. С симпатией воспринимается раздел, озаглавленный «Горестный урок»¹, где В. А. Ядов пишет: «Читая написанное в те годы, автор комментария сознает, насколько сильным было идеологическое ослепление». И далее: «Надо признать, что далеко не все, что тогда было написано, диктовалось самоцензурой, оно во многом было искренним: так конструировалась в сознании автора социальная реальность». В нашем проекте мы не раз обращаемся к содержательному анализу, который дал опыт этого исследования, читатель увидит это и в данной статье; здесь же отметим важный итог осмысления прошлого, напомнив, чем заканчивается этот раздел книги: «И в этом урок социологу,

¹ Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 427-428.

который, как завещал Макс Вебер, обязан различать научный и ценностный подходы в своем творчестве. Увы, тогда урок не был воспринят. *Но хорошо ли мы освоили его сегодня?»* (Курсив – авторский).

В постсоветские годы, когда рабочая тематика враз перестала быть конъюнктурной, ей продолжало везти: на ней (и близкой к ней) сосредоточился интерес исследователей, которых привлекала именно эта тема, но не преимущества и приобретения вне научного характера, которые может предоставить тема модная или выигрышная в отношениях с властью. Об обновленном издании книги «Человек и его работа» сказано выше. Опубликованы работы В. Д. Патрушева, А. Л. Темницкого, И. М. Поповой, Г. П. Бессокирной, В. Е. Гимпельсона, В. С. Магуна, Л. А. Хахулиной.

Что касается зарубежных исследований, то необходимо отметить, прежде всего, Ф. Херцберга, сотрудничавшего с В. А. Ядовым в 1960-х. В 1970-х Э. Хьюз опубликовал свою работу, популярную до сего времени у российских социологов. Для нас особенно важно его положение о том, что одним из основных критериев, по которому человек оценивает сам себя и по которому его оценивают другие – это работа; исследования рабочих промышленности показали, что даже в наименее престижных профессиях люди стремятся придать своей работе наибольшую ценность, поэтому установить значимость той или иной профессии в обществе возможно благодаря пониманию взглядов ее представителей о себе и своей деятельности¹. П. Уиллис изучал, как дети рабочих наследуют профессии родителей; эти материалы также очень ценны для российских социологов².

Справедливости ради следует отметить, что перечни значимых публикаций (отечественных и зарубежных), встречающиеся в значимых работах, включают десятки названий и все же остаются неполными. Рабочая тематика продолжает оставаться актуальной и, думается, на обозримое время останется таковой в науке по причинам экономического и социального характера.

Этого нельзя сказать о масс-медиа, да и про общественное мнение. До известных перемен в нашей стране рабочий класс был гегемоном, оплотом, основой и т. п., о нем слагали стихи и песни, ставили спектакли и снимали кинофильмы. После перемен стали забывать не только о рабочем классе, но вообще о рабочих (за исключением сообщений в прессе о некоторых акциях протеста). Замечание относительно падения престижа рабочих профессий в книге «Человек и его работа» сопровождается заключением: «На языке социологии рабочие как социальный слой претерпели групповую нисходящую мобильность»³. Преобладающее место в общественном сознании и масс-медиа заняли менеджер, трейдер, юрист, визажист и прочие ставшие популярными занятия. Стоит отметить, что здесь сказались как изменения в структуре за-

¹ Hughes, Everett C. Work and Self // Hughes, Everett C. The sociological eye: selected papers / London: New Brunswick, 1971. P. 338-340; Willis, P. E. Learning to labour: How working class kids get working class jobs. Farnborough, England: SaxonHouse, 1977.

² Окольская Л. А. От школы к фабрике (Пол Уиллис. Приобщение к трудовой культуре: как дети рабочих становятся рабочими). Археорецензия // Отечественные записки. 2006. № 3 (30). С. 160–166.

³ Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 443.

нятости, так и в ценностях населения и престиже профессий, в свою очередь явившиеся следствием политических, экономических, социальных перемен в стране. А что же рабочие? Конечно, нужно признать, состояние производства в нашей стране во многих отношениях оставляет желать лучшего; но оно существует, с разной степенью развитости и успешности на разных предприятиях, и там трудятся, как бы скрытые от глаз широкой публики (а также многих исследователей), миллионы рабочих. Среди них много молодежи, пришедшей в цеха со своей мотивацией, со своими жизненными целями. Кто они такие, эти незнакомцы, чем живут, чего хотят от жизни, каким видят мир? Инициация такого проекта, как этот, в прежние времена была бы скорее конъюнктурной, а сегодня может кому-то показаться даже странным такой выбор объекта исследования; тем интереснее для публики, думается, будут представленные в данной книге результаты.

Высказывание, с которого я начал свой post scriptum, заставило меня вспомнить другие слова, написанные еще в первой половине прошлого века (если точно, то в 1926 году) человеком куда более известным, чем Илья. Теперь отношение к А. М. Горькому иное, чем прежде (публика предпочитает радикальные изменения во взглядах — в отличие от перемен в реальности); но, уверен, отношение к «Жизни Клима Самгина» выдержит испытания и временем, и переменами. Так вот, занятый мыслями об этом романе, Горький в письме из Неаполя к С. Т. Григорьеву выразился таким образом, что люди весьма скоро «обязаны и принуждены будут взглянуть в свой внутренний мир, задуматься — еще раз — о цели и смысле бытия... Вообразите, что будет, если десятки и сотни тысяч людей воспламят страстью догадаться не о том, как удобнее жить, а о том — зачем жить»¹.

Высказывание, приведенное в начале Post scriptum, было сделано молодым человеком 23 лет (Илья, № 8). Он начал этот монолог совсем не потому, что нечто подобное было предусмотрено процедурой интервьюирования. Собственно беседа была уже закончена, однако интервьюер (Г. А. Чередниченко) увидела, что респондент хочет еще что-то сообщить, не может остановиться, его «распирает» желание высказаться; и предложила ему говорить.

Такого рода эффект взаимодействия исследовательской процедуры и респондента известен, он известен и нашему коллективу по собственному опыту. Особенно ярко он проявляется, когда социологу случается обращаться к группам населения, не избалованным вниманием (как исследователей, так и общества). Когда мы впервые приступили к изучению социальных проблем учащихся учреждений начального профессионального образования, скептики говорили нам, что едва ли мы дождемся адекватного ответа от этого специфического контингента. Однако мы были вознаграждены за то, что старались выразить свой исследовательский интерес подобающим образом. Это было количественное исследование; анкеты были не только старательно заполнены юными респондентами, но еще и на последнем листе, после нашего «Спасибо за участие в исследовании», было, случалось, приписано: «Спасибо вам за то, что интересуетесь нами».

¹ Литературное наследство, том 70. Горький и советские писатели. Неизданная переписка. М.: Изд-во АН СССР, 1963. С. 135.

Понятно, что результатом такого взаимодействия может стать искажение того, что нам хотелось бы зафиксировать (некоторое подобие наблюдается, пожалуй, в эффекте самоликвидации прогноза; вообще влияние исследований объекта и их результатов на сам объект — свойство социальных наук). Респондента не только просят рассказать о чем-либо, но и вольно или невольно подталкивают к осмыслению и переосмыслению тех фактов, в связи с которыми задаются вопросы (неважно, количественное это исследование или качественное). Вероятность такого искажения следует иметь в виду. Так же, необходимо добавить, как и возможности воздействия на умы, а в определенных случаях — манипулирования людьми с помощью псевдо-исследовательского инструментария.

Некоторое время тому назад автор опрометчиво принял приглашение одного из телевизионных каналов принять участие в передаче, посвященной современной российской молодежи. Относительно рискованности согласия на участие можно было бы догадаться, но автор понадеялся на благополучный исход этого предприятия. Участие в передаче — выражение условное, потому что на самом деле, конечно же, речь шла о записи, а не о прямом эфире. Итак, эксперты, в числе их автор данного текста, публика и эффектная ведущая. Дискуссия (если можно так назвать происходившее) активно направлялась ведущей в одном направлении: молодежь нынче не активна, индифферентна, желает только наслаждаться жизнью. Социальное безразличие и жажда удовольствий подчеркивались как главная черта. В доказательство этого, чтобы окончательно убедить всех, были продемонстрированы кадры специально взятых на улицах интервью. В нескольких эпизодах появились юноши и девушки, греющиеся на солнышке. Они с ленцой отвечали в кадр, что им бы только дискотеки, автомобили и путешествия.

Убежден, что всякое утверждение, в котором используются такие слова, как «население», «мужчины» или «женщины», а также «молодежь», должно вызывать у здравомыслящего человека отторжение. Потому что — пожалуйста, прочтите и следующее за этим предложение — нет населения, мужчин, женщин и молодежи. Точнее (вот оно, следующее предложение) нет ничего такого целого, что могло бы называться населением, мужчинами и т. д. Следует говорить, в случае необходимости обобщений (и в смысле социологическом) о различных группах, составляющих как население, так и молодежь.

Вернемся к телепередаче, вернее, к записи. Я пытался взывать к здравому смыслу участников. Говорил, что молодежь разная. Что для интервью на улицах выбраны молодые люди, которые греются на солнышке, и они, конечно, хотят продолжать греться на солнышке. Что интервьюер мог бы поискать и других молодых людей... в частности, таких, которые в тот время, как эти греются на солнышке... и вообще молодежь надо искать не только на солнышке, но и в других местах... Ведущая попросту обрывала меня, — это никак не укладывалось в концепцию ее передачи. Нет, я не считаю, что журналисты наносят вред общественному сознанию. Не считаю их врагами истины и здравого смысла. Журналисты, так же, как население или молодежь, — разные. К тому же, мы наблюдаем здесь явление вполне обычное, то, что может быть названо ошибкой подтверждения¹: отсутствует объективный или аналитический подход, зато

¹ Талев Н. С. Черный лебедь: Под знаком непредсказуемости. М.: Колибри, Азбука-Аттикус, 2010.

идет автоматически поиск фактов, соответствующих предвзятому мнению (так находят и подходящие цитаты у авторитетов — прежде искали их у классиков марксизма-ленинизма, теперь у Р. Мертона и Т. Парсонса).

Уязвимость эмпирических наук — прежде всего в том, что мы пользуемся ограниченной информацией: только результатами наблюдений за доступным наблюдению, и даже не всеми результатами, а лишь поддающимися измерениям. Едва ли кто-то возразит против того, что во многих случаях это не вся информация, которая нужна была бы для приближения к выводам. В дополнение к этому, обращение с полученной в поле информацией также оставляет желать лучшего (здесь не имеется в виду сервильная социология, интерпретирующая результаты для чиновников по принципу «чего изволите»). Применяемые обычно в социологии методы обращения с данными заимствованы из таких областей знания, где они эффективны и дают, как принято считать, верные результаты; но это вовсе не означает, что в изучении общества дело будет обстоять аналогичным образом. Результаты нашего проекта вынуждают еще раз задуматься о целесообразности и справедливости требований, которые предъявляет нам выборочный метод (сейчас в меня полетят камни). Основывается он на предположении о существовании нормального распределения, на так называемой гауссовой кривой. То есть принимается, что изучаемые явления существуют (в жизни, в мире) и должны наблюдаться (исследователями) с частотой, соответствующей этой норме; при таких условиях выборка, построенная по правилам, будет отражать действительность правильно. И где, скажите, пожалуйста, вы видели в обществе нормальное (в смысле статистическом) распределение? Следующий вопрос: при идеальном, по всем общепринятым правилам, составленной выборке, попал бы в нее Илья? Не оказался бы в так называемом «толстом хвосте»? Не получилось бы так, что ревнители чистоты выборочного метода были бы удовлетворены, а необходимое оказалось упущенным, ускользнувшим от внимания? (Да, хвост бывает главнее туловища; в нашем случае, как видно, он «виляет собакой»). Вопросы чрезвычайно важные, потому что добавление, сделанное Ильей в конце интервью, представляется мне одним из существенных, а может, и существеннейшим результатом исследования. (Все это не означает, что не должно быть никаких правил для формирования обследуемой совокупности. Спешу успокоить читателя: конечно же, в количественных исследованиях пользуюсь выборочным методом).

Что говорили другие рабочие, сверстники Ильи? Не будем касаться множества тем, затронутых в гайде интервью; обо всем, как упомянуто выше, речь шла в представленной работе. Остановимся лишь на том, что может приблизить к пониманию — одинок ли Илья, единственный ли он рассуждает так, как это проявилось в интервью, или есть высказывания близкие, родственные? Качественное исследование охватило несколько десятков молодых рабочих, но все же более полусотни, весьма случайным (пусть не в том смысле, в котором это предписывается правилами выборочного метода) образом оказавшихся в поле зрения интервьюеров в разных городах и на очень разных (намеренно отобранных разными) предприятиях. Так что Илья не должен быть единственным моим персонажем.

Молодых рабочих в ходе интервью просили оценить, является ли ситуация, в которой они (лично) сегодня находятся, результатом неких внешних, не зависящих от них, обстоятельств или же их собственного выбора. Ретроспекция

была связана, конечно, с трудностями для респондентов и понятными рисками для исследователей; можно было ожидать соответствующую этому неизбежную приблизительность в формулировках; однако ответы получены вполне определенные, и интерпретация их возможна.

Спектр ответов — между двумя крайними полюсами. На одном полюсе — осознание того, что предыдущая жизненная траектория (в особенности трудовая) складывалась вне зависимости от собственной воли, своих устремлений, а решения принимались вынужденно или случайно: «*Внешних, не зависящих*» (Владимир, № 41). В принципе, получилось все спонтанно: предложили и я пошел, не предложили и я бы сюда не попал. [Интервьюер: А папа предложил?] — *Да*» (Александр, № 36). Здесь полное принятие того, что биографию формируют другие, независимо от того, была ли она спланирована как-то иначе, либо перспектива планирования, короткая или длинная, отсутствовала вовсе.

В середине спектра — резонное признание того, что жизненный путь складывается под воздействием и внешних обстоятельств, и личных решений: «*Может, и так, и так*» (Алексей, № 39); «*Думаю, что и то, и другое. Поступило [предложение] оттуда, я получил, и сделал, как сейчас есть. Сложилось и обстоятельства, и то, что я смог сам лично сделать*» (Андрей, № 24). На другом полюсе — ответы тех, кто (по крайней мере, по собственному убеждению) сам выстраивает свою траекторию и на производстве, и в целом в жизни. Вот характерный пример: «*Это мои личные решения*» (Максим, № 55). Кстати, респонденты относят это и к своим ошибкам (или к тому, что считают своими ошибками).

Конечно, и личный выбор в значительной мере определяется внешними обстоятельствами; в частности, таковы решения большинства наших респондентов пойти на производство (подробнее об этом чуть ниже). Хорошо такую зависимость от внешнего мира выразил Ильдар (№ 32), который ответил: «*Я считаю, что это в совокупности*», перед тем сказав: «*Я всю жизнь все решаю сам*». И вот еще: «*Нет, это результат моих личных усилий. Я с 15 лет живу один, по существу, на меня никто не влияет и не воздействует*. [Интервьюер: Но ведь то, что Вы с пятнадцати лет один, Вам пришлось уехать (из села) — это ли не внешние обстоятельства, которые повлияли на Ваш выбор?] *А может быть, наоборот, это заставило меня приложить какие-то усилия, они могли инициировать мою активность*» (Алексей, № 28).

Молодым рабочим в ходе интервью задавали вопросы: что такое успех в жизни, из чего он складывается? Что нужно сделать, чтобы его достичь? Вопрос оказался нелегким: «*Трудно сказать, долго думать придется*» (Алексей, № 39). А вот в некотором смысле идеальный по чьему мнению ответ: «*Для каждого успех — это что-то свое... Кто-то хочет миллионов, кто-то хочет посадить дерево*» (Александр, № 2).

Понимание успеха у разных респондентов и в самом деле весьма различно. Есть ответ показательно соответствующий тому, что весьма успешно насаждается некоторыми средствами массовой информации): «*Дача на Карибах, «Бентли» в гараже*» (Александр, № 7). Во многих ответах, действительно серьезных, на первых местах — благополучие семьи, материальное благосостояние: «*Если семья довольна, сыта, если оба родителя получают достойный заработок — наверное, это и есть успех*» (Борис, № 42); «*Могу сказать, когда я счастливый — когда вижу своего ребенка. Для меня это счастье*. [Интервьюер: Может быть, и успех связан с этим?] *Может быть, работать хорошо, чтобы*

обеспечить своего ребенка» (Алексей, № 39); «Когда нормально работаешь, зарплата нормальная и семья есть» (Раис, № 48); «Чтобы все было нормально в семье, на работе. Спокойствие и стабильность» (Ильнар, № 50).

Такие ответы не были неожиданными. Вот результат исследований советского времени: «Во всех опросах мотив заработка у молодых рабочих оказывался ведущим, существенно опережающим все остальные»¹. В последующем значимость этого мотива не уменьшилась: «...Сравнительное международное исследование 1990-1991 гг. также показало, что в России, как и в других странах, ценность высокого заработка по частоте упоминаний опережает все остальные ценности, связанные с работой»².

Возможно, роль мотивов, на которые указывали наши респонденты, возросла в связи с переменами в стране: «На структуру ценностей труда рабочих определенное влияние оказала меняющаяся социально-экономическая ситуация в стране <...> можно утверждать, что выдвигание на первый план семьи и здоровья, а также материального благополучия — свидетельство девальвации советских идеологием, представлений о самооценности труда и оценки последнего в контексте общественных интересов»³.

Конечно, ответы респондентов дают возможность лишь выдвигать предположения относительно того, что ими действительно движет (к тому же, они сами могут не вполне это осознавать; надеюсь, это понятно и никого не обижает). Вполне справедливым представляется следующее пояснение: «...возможно, что мы являемся свидетелями некоторой инверсии: в прошлые времена за содержанием труда — фаворитом среди ценностей — «в тени» (находясь на неясных, второстепенных позициях) «скрывалась» зарплата, существенным образом, однако, определявшая материальную заинтересованность. В настоящее время, наоборот, за материальной обеспеченностью — этим идолом не просто рыночной экономики, но общества, ставшего рыночным, — в тени находится интерес к содержанию самой работы, а также другие стороны трудовой деятельности, соответствующие реальной заинтересованности работника в труде»⁴.

Когда же началось возрастание роли такой мотивации? «Важным обстоятельством является признание того, что эта «перестройка» ценностных представлений началась задолго до собственно перестроечного периода»⁵. Этот вывод, основанный на данных ряда исследований⁶, находит подтверждение

¹ Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 459.

² Гордон Л. А., Клопов Э. В. Потери и обретения в России девяностых: Историко-социологические очерки экономического положения народного большинства. Т. 2. 2001. С. 135.

³ Бессокирная Г. П., Попова И. М. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? (Методология изучения, результаты и перспективы исследований) // Мир России, 2005, № 4. С. 105-137. (Цитируется по: Ирина Марковна Попова: Memoria. Одесса: Астропринт, 2011. С. 439).

⁴ Бессокирная Г. П., Попова И. М. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? (Методология изучения, результаты и перспективы исследований) // Мир России, 2005, № 4. С. 105-137. (Цитируется по: Ирина Марковна Попова: Memoria. Одесса: Астропринт, 2011. С. 441).

⁵ Там же. С. 439.

⁶ Гимпельсон В. Е., Магун В. С. В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // Социологические исследования. 1990. № 1. С. 4-20; Магун В. С. Российские трудовые ценности в сравнительной перспективе // Социологические чтения. М.: Институт социологии РАН, 1997. Вып. 2.

и в результатах изучения динамики привлекательности профессий для молодежи, да и в целом перемен в ее социальном поведении в сферах образования и труда. Перемены эти «происходили одновременно с другими, <...> которые могут быть охарактеризованы как изменение общей ситуации в стране. Так называемый застойный период в значительной мере воспринял сложившиеся ранее отношения между человеком и государством. Вместе с тем, в результате происшедшего некоторого реформирования этих отношений <...> все более важную роль стал играть, как тогда выражались, фактор материальной заинтересованности; иными словами, власти приходилось все в большей мере с этим фактором считаться (прежде гражданам предлагалось довольствоваться шестым чувством, которое дала человеку советская власть — глубоким моральным удовлетворением). <...> Изменение ситуации было связано, в частности, с трансформацией хозяйственного механизма (точнее, попыткой изменить его) <...> у людей возникли некоторые шансы для проявления самостоятельности, какая-то свобода выбора и действий, перспективы освобождения от прежнего (внеэкономического) принуждения к труду»¹.

Итак, эти мотивации не являются отличительной чертой ни молодых рабочих, ни современных рабочих вообще. «Несомненно, первой по значимости трудовой ценностью у всех рабочих независимо от возраста и региональной принадлежности предприятия является ценность заработка. Несмотря на <...> незначительную возможность ее достижения, заработная плата по-прежнему остается лидером в ценностных предпочтениях рабочих. Ведущая роль заработка является неотъемлемым атрибутом мотивации труда абсолютного большинства российских рабочих уже на протяжении последних 30 лет. Преобладающая роль мотива заработка постоянно отмечается российскими учеными, а за фактологическую точку отсчета берутся результаты повторного исследования «Человек и его работа»².

Распространенность сюжетов, связанных с материальной обеспеченностью, стабильностью, благополучием семьи — понятна (у Ильи (№ 8) тоже: «чтобы не быть никому обязанным»). Респонденты наши — зачастую выходцы из малоресурсных семей, да и молодые рабочие в целом, как показало наше количественное исследование, предшествовавшее качественному, — часто дети родителей, имеющих малый доход, с невысоким уровнем образования, нередко из неполных и неблагополучных семей, из пригородов или сельской местности.

Так, только половина (точнее, 46,4%) молодых рабочих в нашем количественном исследовании указали, что на этапе выбора ими профессии рабочего в семье их родителей, доходы позволяли нормально питаться, одеваться и даже покупать некоторые товары длительного пользования (недорогую бытовую, аудио-, видеотехнику); на более дорогие товары приходилось копить. Более чем в трети семей (36,6%) денег хватало лишь на самое необходимое (скромные питание, одежда и обувь; оплата коммунальных услуг, поддержание жилища). А у 5,9% денег не хватало даже на самое необходимое (приходилось ограни-

¹ Константиновский Д. Л. Динамика неравенства: Российская молодежь в меняющемся обществе: ориентации и пути в сфере образования (от 1960-х годов к 2000-му). М.: Эдиториал УРСС, 1999. С. 42.

² Темницкий А. Л. Факторы привлекательности занятости современной российской молодежи на промышленных предприятиях // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. М.: Издат. дом ГУ-ВШЭ, 2009. С. 371-385.

чивать себя в питании, в покупке одежды и обуви). К тому же, становление интервьюируемых юношей и девушек пришлось на годы, когда ситуация на рынке труда в регионах не была благоприятной, в особенности для молодежи, да и в сфере образования также оставляла желать лучшего. А ближе к моменту, когда проводились интервью, и вовсе начался кризис, и уж его-то отголоски слышны практически в каждой из рассказанных исследователям биографий.

Отсюда в интервью и ссылка на обстоятельства, осознание молодыми людьми вынужденности выбора жизненного пути. Собственно, здесь то же, что было и раньше, у предыдущих поколений, у тех, кто для наших респондентов — старшие товарищи по цеху: «Какими же установками руководствовались молодые люди при выборе специальности? <...> Среди ответов первое место по всей выборочной совокупности заняли “обстоятельства” — причины, мешающие сделать иной выбор. <...> В сущности, формулировка «обстоятельства» означает, что рабочий не выбирал профессию в строгом смысле слова, а шел туда, где есть спрос на рабочую силу и могут быть удовлетворены его потребности, не имеющие прямого отношения к содержанию работы по специальности. Для рабочего, выдвигающего в качестве основного мотива «обстоятельства» в прожективной ситуации, работа по профессии выступает прежде всего как средство существования»¹.

Так как же при этом — в этих обстоятельствах — достичь успеха (как бы он ни понимался)? Тоже вопрос непростой: «*Что нужно сделать, я не знаю, [если] знал бы, то сделал*» (Денис, № 15). Есть ответы, суть которых выражена наиболее полно в следующем высказывании: «*На все воля божья. Без божьей воли не будет ничего. Конечно, надо стараться*» (Светлана, № 10).

Но по большей части путь к успеху мыслится через получение хорошей, надежной, стабильной, справедливо оплачиваемой работы. Того заветного, что вообще трудно и не всегда достается, а в условиях кризиса — тем более. Речь идет об удаче, за которой должно последовать все остальное, — конечно, хорошее, — что она может принести. Если она выпадает — человек готов ей послужить. Вот примеры: «*Найти достойную работу, остальное все будет идти само собой*» (Вячеслав, № 52); «*Найти работу достойную, чтобы заработок был соответственный, завести семью*» (Николай, № 45); «*Работай, и все в жизни будет*» (Александр, № 12); «*В принципе, надо всегда быть трудолюбивым. Даже если ты тупой, но видно, что человек трудится и хочет чего-то добиться, может быть, ему не хватает образования, но он пытается что-то делать. То есть, надо быть исполнительным и трудолюбивым*» (Владимир, № 41).

На каждое из этих высказываний ответная реакция — понимание и солидарность, каждое из них вызывает симпатию (включая то, про «Бентли»). Но вот встречаются такие, которые вызывают желание перечитать транскрипты (при том, что высказывания весьма лаконичные) и вернуться к тому, что говорил первый персонаж — Илья.

«*Планы нужно строить, решительность нужна, серьезность. Ставить цели и добиваться, достигать их*» (Дамир, № 46). «*Цель поставить и добиться ее. Ставить постоянно какие-то цели и так достигать следующую, следующую и так далее*» (Алексей, № 42). «*Ставить цели и добиваться их*» (Ильнар, № 50).

¹ Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 139, 141.

Цели разные; нередко, надо отметить, связаны с получением более высокого уровня образования, но притом — не обязательно для карьерного продвижения. За формулировками — результаты наблюдений и раздумий, в конечном счете, обращенные на себя. Ильдар (№ 32): *«Любому человеку нужно высшее образование, так как деградация мозга человека налицо. [Интервьюер: Какое образование Вы хотели бы дать своим будущим детям?] Пока не вижу никакого образования, которое было бы востребовано на сто процентов. Им нужно обучаться не для того, чтобы было образование, а чтобы у них был мозг развит. Человек с высшим образованием отличается от человека с низким образованием».*

Даже если цели еще не вполне ясны респонденту, а только формируются, если горизонт планирования невысок или намерения относительно ближайшего будущего весьма скромны — феномен планирования, целеустремленности, поскольку он присутствует у молодого человека, делает его особенным среди сверстников и коллег. Близко к тому, что сказал Илья, выразилась девушка 22-х лет в цехе Казанского филиала Конструкторского бюро ОАО «Туполев»: *«Надо знать, чего ты хочешь, к чему-то стремиться. А если ты будешь просто жить, то у тебя вообще ничего не получится»* (Елена, № 44).

Пожалуй, есть среди приведенных здесь суждений такие, смысл которых подсказывает: может быть, Илья несправедлив по отношению к тем, кого он видит рядом с собой в транспорте и на улице. По крайней мере, не вполне справедлив; или не ко всем. Да, немало таких, которые *«много делают потому, что надо, а не потому, что хотят»*. (Впрочем, Илья и сам — пока — таков, он осознает это, он пока именно в такой ситуации; позднее о нем будет рассказано более подробно). Но на самом деле (и материалы исследования дают основания это предположить) есть и такие, которые, как Илья, поняли: *«это не столько кому-то надо, а это мне надо, это моя жизнь»*. О частоте этого явления мы, опираясь на материалы качественного исследования, судить не можем, но то, что оно имеет место — ясно и по сказанному Ильей, и не только им.

Алексей Максимович, ведь Вы — автор романа о рабочих, Ваш роман «Мать» был в обязательной программе советской школы, Вот — современные наши рабочие. Вот они — пусть некоторые из них — задумались «не о том, как удобнее жить, а о том — зачем жить». Совершенно случайно мы вышли на одного, и еще несколько из тех, с кем разговаривали, к нему близки. Есть основания думать: если целенаправленно поискать — увидим многих. Помните, Вы в том письме добавили: *«Таковых людей народится неисчислимо более того числа, кое ныне существует на земле»*¹.

Начинается со стремления стать самостоятельным, решить материальные проблемы — «чтобы не быть никому обязанным» («семья довольна, сыта», «обеспечить своего ребенка», «зарплата нормальная и семья есть»); а потом — то, о чем Вы и написали: *«Думается мне, что уже и теперь у людей возникает, зарождается новый инстинкт — инстинкт познания». <...> Жили мы — и живем до сего дня инстинктом голода, откуда истекло все, именуемое цивилизацией, инстинктом любви, создавшим все, что мы зовем культурой, и вот находимся накануне возникновения третьего инстинкта, который неизбежно должен возникнуть на почве всех наших трагических разочарований»*². Именно так: *«наших трагических разочарований»*. Написано еще в 1926 году.

¹ Литературное наследство, том 70. Горький и советские писатели. Неизданная переписка. М.: Изд-во АН СССР, 1963. С. 135.

² Там же.

Пришло время рассказать о нашем главном персонаже более подробно.

Первые пять или шесть классов Илье нравилось учиться, потом победило безразличие, стал прогуливать уроки. После 9 класса ушел из школы «*в целях экономии времени*», чтобы «*быстрее окончить учебу в техникуме и поступить в институт*». Отчим и мать (они тогда работали на АЗС; мама закончила колледж по специальности товаровед, у отчима средне-техническое образование) советовали, в соответствии с духом времени (год был 2002-й), учиться на бухгалтера, либо экономиста, либо юриста. Поступил Илья («*как многие, по знакомству*») в железнодорожный техникум. Пробыл там год и перевелся в гидрометеорологический. Из железнодорожного ушел потому, что на факультете бухучета, где он должен был заниматься, преподавала родственница, и она каждый день звонила и спрашивала, почему он прогулял занятия. А ему хотелось не учиться, а «*гулять и гулять*». Словом, надо было уйти от контроля. Гидрометеорологический выбрал из-за романтики: «*помнил какие-то старые фильмы и хотелось тоже поехать по экспедициям*».

До экспедиций, однако, дело не дошло, хотя диплом техника-метеоролога через три года вручили. К этому времени Илья работал, еще на 4 курсе он сделался охранником в коммерческой типографии. У него уже была семья, появился ребенок, и на зарплату, которую Илья получал бы на метеорологической станции, он бы не смог их прокормить. Можно было бы получать на вечернем высшее образование, но не понравилось, что филиал, что надо платить. Охранник вскоре сделался учеником полиграфиста, а потом и стал работать самостоятельно, как квалифицированный специалист — получил сразу пятый разряд. Зарплата росла, но цены росли быстрее. Илья нашел другую фирму, где ему «*пообещали золотые горы*». Но только начал там работать — начался кризис. Реклама стала исчезать, следом за этим полиграфическое производство упало, и не стало работы. Отпускать Илью не хотели, предложили быть по совместительству грузчиком, другие обязанности выполнять, он отказался. Подыскал себе иную работу — сборщиком в фирме по производству жалюзи. Там все было «*довольно примитивно и понятно*». Потом его пригласили («*друг позвонил*») в новую, только что открывшуюся типографию. Зарплата устраивала (это было важно, так как к этому времени появился второй ребенок), но потом ее стали задерживать (и должны до сих пор). Так Илья оказался в другой полиграфической фирме, работал, пока и там не начались перебои в оплате. Илья отправился в службу занятости. После поисков в разных направлениях стал термоотделочником в фирме по производству одежды. Таков, на сегодня, итог его поисков своего места в жизни: рабочий с дипломом о среднем специальном (не понадобившемся ему) образовании, успевший переменить к 23 годам несколько профессий и мест приложения своих усилий, озабоченный тем, как обеспечить семью, — при неопределенности замыслов относительно работы (в нем самом) и условий (вовне), вынуждающих соглашаться с требованиями обстоятельств и принимать вынужденные решения.

На вопросы интервьюера: «Если бы Вы начинали сначала, то какой бы путь выбрали? Поступили бы Вы в этот метеорологический техникум?» — Илья отвечает: «*Да. Если бы не поступил, то не встретил бы свою жену, и у меня бы не было моих детей*». И добавляет: «*Надо было бы все повторить, но более осознанно*».

Итак, первым из цитируемых (притом чаще других) оказался у меня не сталевар или токарь (излюбленные персонажи в советское время), а рабочий легкой промышленности; пожалуй, это совсем не плохо: пусть (хоть как-то косвенно) отражает вольный или невольный поворот народного хозяйства

к народу. Новой специальностью Илья овладел за полтора месяца. Однако *«это вынужденная работа, чтобы где-то работать»*. Чем хотел бы заниматься? Есть идеальные варианты, практически мало вероятные (в частности, дизайнер — к этому есть склонности). В условиях роста цен заработка — притом, что Илья работает и сверхурочно — перестает хватать. И все же, когда интервьюер спрашивает, удовлетворен ли Илья своим сегодняшним положением, он отвечает: *«Удовлетворен»*. И дает чрезвычайно важное пояснение): *«Не у всех сверстников есть работа и он никому ничего не должен»*. Об успехе говорит: *«Я не чувствовал бы себя успешным, если бы я был один. А успех, по моему мнению, это если в коллективе поставлена цель и она выполнена, то это успех.* (Об одном из прежних своих мест работы: *«Мне хватало на жизнь. Но мне были важны человеческие отношения. <...> Там были рабочие, но не было коллектива. Были сами по себе»*.) А так я жизнью доволен, у меня есть дети, а это будущие помощники».

Главное же, к чему он пришел, содержится в его высказывании, приведенном в самом начале статьи. Оно характеризует то, к чему Илья пришел в своем само-осознании, в осмысливании действительности и своего пути в ней. А ведь *«тоже когда-то был человеком, который ничего не понимал»*. О том, что было в его прошлом решающим — внешние обстоятельства или его собственный выбор, интервьюер не стал спрашивать Илью, и так ясно. Но вот, наверное, на сегодня наиболее важный результат его жизненного пути — это путь от «инстинкта голода» к «инстинкту познания». Думается, результат более существенный, чем диплом техника, овладение несколькими профессиями и даже нынешняя занятость. Только семья, которой Илья так дорожит, превосходит это по значимости («инстинкт любви»?). Впрочем, семья есть у большего числа людей, чем уровень самосознания, позволяющий осмысливать себя и окружающее.

Одна из наших сильно проявляющихся традиций — политизированность; один из наших основных подходов к анализу происходящего с нами и вокруг — поиск антагонизма; словосочетание «пробуждение политического сознания» живо, устойчиво и в ходу, всем понятно. А вот пробуждение самосознания человека как самостоятельной личности, становление понимания, что человек может и должен сам выстраивать свою жизнь, искать и находить свое собственное предназначение, планировать свою траекторию в этом мире (профессиональную, образовательную и не только), самостоятельно распоряжаться своей судьбой, — это до сих пор зачастую остается в тени. Вроде бы прошло время, когда насаждался коллективизм в его элементарнейшем понимании, вроде бы понятно, зачем напрямую (как это делалось прежде) или косвенно и помягче (как стали делать позднее) принимаются утверждать, что люди должны всегда и во всем подчиняться некоей единой воле (притом понятно, чьей). Ан нет, крепко это засело в умах. Да еще и продолжают примитивные заявления о том, что индивидуализм (в примитивном же понимании и, конечно, насаждаемый зарубежными врагами) противоречит нашей природе и подрывает основы нашей культуры и — страшно подумать — безопасности. Словом, стадность как ценность. Словно человек должен стыдиться своей самостоятельности. Не должен, на основании собственных умозаключений, говорить твердое «да» или «нет». Не может судить себя, свои поступки, свою биографию собственным судом. Но разве не в этом важное достоинство нашей гордости — отечественной литературы, разве не таково одно из важнейших достижений мировой философской мысли, от древности до современности?

И вот что существенно. Как сейчас будет ясно (из того же монолога того же Ильи), становление самосознания себя как самостоятельной личности не противоречит (как полагают упертые сторонники стадности), а способствует пониманию ответственности за других, за происходящее вокруг, за страну.

Илья выговорился не сразу. *«Этим желанием своим я хотел бы поделиться со многими, с молодежью, — продолжил он (хотя самому 23 года). Потому что, если мы не построим наше будущее сами, то его кто-то другой будет строить за счет нас».* И вспомнил наизусть пушкинское «К Чаадаеву», то самое: «Пока свободой горим, пока сердца для чести живы, мой друг, отчизне посвятим души прекрасные порывы!». *«Это стихотворение, — продолжил Илья, — должно учить молодежь, что не главное заработать и спустить все свои деньги, надо быть нужным для страны. Это наша страна, и надо работать в сфере созидания».*

Таково главное достижение, которого добился Илья. Именно добился, потому что оно требует умственной работы, напряжения, самоотдачи, а не приходит вдруг или «по щучьему веленью»; это результат не озарения, а внутреннего труда (самого тяжелого, требующего от исполнителя высокой и специфической квалификации; а также изошренного).

Однако достижение это не облегчит судьбу нашего персонажа (к счастью, следует подчеркнуть, не вымышленного, а реально существующего) и других молодых людей, близких к нему. Напротив, им станет много труднее: нельзя уже будет жить по инерции, принимать обстоятельства жизни такими, какими их предлагают, соглашаться на данное, доверять чужим решениям. Недаром Горький в том письме — если привести его полностью — выражается следующим образом: «Мне кажется, что даже не через сто лет, а гораздо скорей жизнь будет несравнимо трагичнее той, коя терзает нас теперь. Она будет трагичней потому, что — как всегда это бывает вслед за катастрофами социальными — люди, уставшие от оскорбительных толчков извне, обязаны и принуждены будут взглянуть в свой внутренний мир, задуматься — еще раз — о цели и смысле бытия»¹. Так что, читатель, если вы хотите поздравить Илью и других — похожих, то и посочувствуйте им, и пожелайте им удачи (а также — не сломать себе шею).

¹ Литературное наследство, том 70. Горький и советские писатели. Неизданная переписка. М.: Изд-во АН СССР, 1963. С. 134-135.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ-ВШЭ, 2003. С. 49-155.
2. Бессокирная Г. П., Попова И. М. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? (Методология изучения, результаты и перспективы исследований) // Мир России, 2005, № 4. С. 105-137. (Цитируется по: Ирина Марковна Попова: Memoria. Одесса: Астропринт, 2011).
3. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. Т. 6. № 3, 2005. С. 60-74.
4. Бурдые П., Пассрон Ж.-К. Воспроизводство: элементы теории системы образования. М.: «Просвещение», 2007.
5. Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России. (Теории, наблюдения, биографические интервью. Совета студентам) / Под ред. В. А. Ядова. М.: ТАУС, 2009.
6. Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А., Дымарская О. Я. Доступность образования как социальная проблема / Доступность высшего образования в России. М.: Независимый институт социальной политики. 2004. С. 136-138.
7. Гимпельсон В. Е., Магун В. С. В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // Социологические исследования. 1990. № 1. С. 4-20.
8. Гордон Л. А., Клопов Э. В. Потери и обретения в России девяностых: Историко-социологические очерки экономического положения народного большинства. Т. 2. Меняющаяся жизнь в меняющейся стране: занятость, заработки, потребление. М.: Эдиториал УРСС, 2001.
9. Демографический ежегодник России, 2008. М.: 2008.
10. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. С. 7-56.
11. Жидкова Е. Молодые работники промышленных предприятий: рекрутинг, адаптация, интеграция // Экономическая социология. Т. 7. № 4. 2006
12. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект Пресс, 2003.
13. Капелюшников Р. И. Записка об отечественном человеческом капитале Препринт WP3/2008/01. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2008.
14. Капелюшников Р. Российская модель рынка труда / Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. № 3(71). С. 26–34.

15. Когда наступает время выбора (Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений) / Отв. ред. Г. А. Чередниченко. СПб.: Изд-во РХГИ, 2001.
16. Константиновский Д. Л. Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности. Профессиональные ориентации российских старшеклассников 90-х годов: планы и их реализация. М.: ЦСО РАН, 2000.
17. Константиновский Д. Л. Динамика неравенства. Российская молодежь в меняющемся обществе: ориентации и пути в сфере образования (от 1960-х годов к 2000-му). М.: Эдиториал УРСС, 1999.
18. Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А., Хохлушкина Ф. А. Образование и жизненные траектории молодежи: 1998-2008 годы. М.: ЦСПиМ, 2011.
19. Магун В. С. Российские трудовые ценности в сравнительной перспективе // Социологические чтения. М.: Институт социологии РАН, 1997. Вып. 2.
20. Магун В. Как меняются российские трудовые ценности // Отечественные записки. № 3(35). 2007.
21. Макарова М. Н. Воспроизводство рабочих как стратегия региональной образовательной политики // Вопросы образования. 2007. № 2. С. 171-186.
22. Максимов Б. И. Рабочий класс, социология и статистика // Социологические исследования. 2003. № 1.
23. Народное хозяйство РСФСР в 1990 г. Статистический ежегодник. М.: Госкомстат РСФСР, 1991.
24. Непрерывное образование и потребность в нем /Отв. ред. Г. А. Ключарев; ИКСИ РАН. М.: Наука, 2005. С. 9.
25. Образование в Российской Федерации: 2007. М.: 2007.
26. Образование в Российской Федерации: 2010. Стат. сб. М.: ГУ-ВШЭ, 2010.
27. Окольская Л. А. От школы к фабрике (Пол Уиллис. Приобщение к трудовой культуре: как дети рабочих становятся рабочими). Археорецензия // Отечественные записки. 2006. № 3(30). С. 160-166.
28. Российский статистический ежегодник. 2009. М.: 2009.
29. Темницкий А. Л. Факторы привлекательности занятости современной российской молодежи на промышленных предприятиях // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. М.: Издат. дом ГУ-ВШЭ, 2009. С. 371-385.
30. Темницкий А. Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский период // Социологический журнал. 2003. № 4. С. 66-85.
31. Темницкий А. Л., Максимова О. Н. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия // Социологические исследования. 2008, № 11.

32. Темницкий А. Л. Условия формирования партнерски ориентированных работников на российских промышленных предприятиях // Официальный сайт ИС РАН. 2010. [Электронный ресурс].
33. Труд и занятость в России. Статистический сборник / Госкомстат России. М.: 1996.
34. Труд и занятость в России. 2011. Статистический сборник/Росстат. М.: 2011.
35. Чередниченко Г. А. Молодежь России: социальные ориентации и жизненные пути (Опыт социологического исследования). СПб.: Изд-во РХГИ, 2004.
36. Чупров В. И., Зубок Ю. А. Молодежь в модернизационных стратегиях российского общества // Социокультурные трансформации второй половины XX века в странах Центральной и Восточной Европы / Отв. ред. Н. В. Коровицина. М.: Институт славяноведения РАН, 2002. С. 265.
37. Энговатов М., Магун В. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи (1985-2005) // Отечественные записки. № 3(29). 2006.
38. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. N. Y.: National Bureau of Economic Research, 1964.
39. Bourdieu P. Classement, déclassement, reclassement // Actes de la recherche en sciences sociales. 1978, № 24.
40. Bourdieu, P. La distinction. Critique social du jugement. Paris: Minit. 1979.
41. Galland O. Les jeunes. Paris: 1993.
42. Gokalp C. Quand vient l'age des choix: enquete sociologique aupres des jeunes de 18-25 ans. P.: PUF. 1981.
43. Hughes, Everett C. Work and Self // Hughes, Everett C. The sociological eye: selected papers / London: New Brunswick, 1971.
44. Lareau A. Unequal Childhoods: Class, Rase and Family Life. London: University of Calofornia Press. 2003.
45. Schultz, T. W. The Economic Value of Education. N. Y.: Columbia University Press, 1963; Idem. Investment in Human capital: the Role of Education and of Research. N. Y.: 1971.
46. Willis, P. E. Learning to labour: How working class kids get working class jobs. Farnborough, England: Saxon House, 1977.

Таблица 2.1

Оценки фактора «Советы родителей» у молодых рабочих, различающихся социально-профессиональным статусом отца

Социально-профессиональный статус отца	Доля отметивших фактор «Советы родителей» по индикаторам				Итого
	Не играли роли	Играли малую роль	Играли среднюю роль	Играли большую роль	
Низкоквалифицированный рабочий	39,4	24,2	12,1	24,2	100
Рабочий средней квалификации	28,6	27,7	26,8	16,8	100
Высококвалифицированный рабочий	24,5	24,5	29,2	21,7	100
Техник, мастер, бригадир	21,2	48,1	19,2	11,5	100
Служащий	21,2	13,5	36,5	28,8	100
Предприниматель	52,9	23,5	11,8	11,8	100
Специалист с высшим образованием	26,6	21,5	24,1	27,8	100

Таблица 2.11

Оценки фактора «Высокий престиж рабочей профессии среди окружающих меня людей» у молодых рабочих, различающихся социально-профессиональным статусом отца

Социально-профессиональный статус отца	Доля отметивших фактор «Высокий престиж рабочей профессии окружающих меня людей» по индикаторам				Итого
	Не играл роли	Играл малую роль	Играл среднюю роль	Играл большую роль	
Низкоквалифицированный рабочий	39,4	15,2	42,4	3,0	100
Рабочий средней квалификации	32,7	28,2	34,5	4,5	100
Высококвалифицированный рабочий	30,3	27,8	30,8	10,1	100
Техник, мастер, бригадир	28,3	34,6	28,3	9,4	100
Служащий	40,4	19,2	30,8	9,6	100
Предприниматель	37,0	5,9	17,6	35,3	100
Специалист с высшим образованием	43,0	24,1	22,8	10,1	100

Таблица 2.III

Оценки фактора «Призвание» у молодых рабочих, различающихся социально-профессиональным статусом отца

Социально-профессиональный статус отца	Доля отметивших фактор «Призвание» по индикаторам				Итого
	Не играло роли	Играло малую роль	Играло среднюю роль	Играло большую роль	
Низкоквалифицированный рабочий	60,6	9,1	21,2	9,1	100
Рабочий средней квалификации	45,5	20,9	28,6	5,0	100
Высококвалифицированный рабочий	38,0	26,4	24,0	11,5	100
Техник, мастер, бригадир	32,1	40,6	24,5	2,8	100
Служащий	25,0	23,1	42,6	5,8	100
Предприниматель	47,1	29,4	17,6	5,9	100
Специалист с высшим образованием	40,5	13,9	26,6	19,9	100

Таблица 2.IV

Доля молодых рабочих, выбравших индикатор «Играли большую роль» в личных обстоятельствах выбора в группах, различающихся уровнем школьного образования, %*

Личные обстоятельства	Доля выбравших индикатор «Играли большую роль», % от численности групп разного уровня школьного образования		
	Незаконченная основная школа	Основная школа	Средняя (полная) школа
Плохо учились в школе	23,8	12,7	5,3
Не поступили в учебное заведение	14,3	9,2	20,4
Надо было побыстрее начать зарабатывать	38,1	37,4	36,5
Больше нравится и удастся работа руками	33,3	23,2	19,3
Больше ценят людей, обладающих практическими навыками и умениями, нежели интеллектуальными	19,0	17,1	18,3
Считали, что это лучший путь к достижению положения, достойного мужчины (самостоятельной женщины)	14,3	14,6	20,2
Высоко ценят труд рабочего	23,8	17,3	23,9
Считали, что эта профессия востребована на рынке труда	19,0	29,9	33,3
Призвание	0,0	5,0	10,8

*Сумма процентов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли пометать более одного ответа.

Таблица 2.V

Доля молодых рабочих, выбравших индикатор «Играли большую роль» во внешних обстоятельствах выбора в группах, занятых на предприятиях высокотехнологичных и обрабатывающих производств, %*

Внешние обстоятельства	Доля выбравших индикатор «Играли большую роль» в группах	
	Рабочие, занятые на предприятиях высокотехнологичных производств	Рабочие, занятые на предприятиях обрабатывающих производств
Советы друзей, знакомых	15,2	20,3
Пример родителей	16,5	18,4
Советы родителей	24,1	22,6
Перспектива хорошей оплаты труда	34,7	29,7
По этой профессии было легко устроиться на работу	35,9	38,2
Высокий престиж рабочей профессии	12,8	4,9
Это гарантировало постоянную работу	47,9	45,7
По месту жительства не было работы, а до предприятия, куда принимали, можно было добраться	12,8	14,5

*Сумма процентов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли пометать более одного ответа.

Таблица 2.VI

Оценка привлекательности профессиональных позиций (по 10-бальной шкале) молодыми рабочими, занятыми на предприятиях высокотехнологичных и обрабатывающих производств, в средних баллах

Профессиональные позиции	Оценки привлекательности	
	Рабочие, занятые на предприятиях высокотехнологичных производств	Рабочие, занятые на предприятиях обрабатывающих производств
Рабочий на промышленном предприятии	6,25	5,85
Техник на промышленном предприятии	6,74	6,40
Инженер на промышленном предприятии	7,79	7,26
Рабочий сферы услуг	5,37	5,21
Офисный работник в негосударственном секторе	5,46	5,71
Менеджер с высшим образованием в негосударственном секторе	6,47	6,68
Служащий в бюджетной сфере	5,77	5,47
Служащий со средним специальным образованием в бюджетной сфере	6,26	5,74
Специалист с высшим образованием в бюджетной сфере	7,34	6,87

Таблица 2.VII

Оценка привлекательности профессиональных позиций (по 10-бальной шкале) молодыми рабочими в группах, различающихся уровнем полученного образования, в средних баллах

Профессиональная позиция	Уровень полученного образования		
	НПО	СПО	ВПО
Рабочий на промышленном предприятии	6,17	5,73	5,25
Техник на промышленном предприятии	6,71	6,28	5,62
Инженер на промышленном предприятии	7,45	7,69	6,64
Рабочий сферы услуг	5,47	5,43	4,38
Офисный работник в негосударственном секторе	5,46	5,77	5,43
Менеджер с высшим образованием в негосударственном секторе	6,43	6,81	6,62
Служащий в бюджетной сфере	5,55	5,85	6,41
Служащий со средним специальным образованием в бюджетной сфере	5,93	6,13	6,05
Специалист с высшим образованием в бюджетной сфере	7,00	7,24	7,71

Таблица 2.VIII

Оценка привлекательности профессиональных позиций (по 10-бальной шкале) молодыми рабочими в зависимости от школьной успеваемости, в средних баллах

Профессиональные позиции	Оценки привлекательности профессии			
	Учились на «3»	Учились на «3-4»	Учились на «4»	Учились на «5»
Рабочий на промышленном предприятии	6,23	6,18	6,05	5,19
Техник на промышленном предприятии	6,84	6,57	6,63	5,96
Инженер на промышленном предприятии	7,91	7,20	7,58	7,82
Рабочий сферы услуг	5,38	5,20	5,28	5,13
Офисный работник в негосударственном секторе	5,59	5,46	5,54	6,06
Менеджер с высшим образованием в негосударственном секторе	6,52	6,40	6,74	6,89
Служащий в бюджетной сфере	5,47	5,38	5,96	6,07
Служащий со средним специальным образованием в бюджетной сфере	5,96	5,75	6,36	6,08
Специалист с высшим образованием в бюджетной сфере	6,84	6,86	7,59	7,52

Таблица 2.IX

Оценка привлекательности профессиональных позиций в группах намеренных и не намеренных оставаться рабочими в дальнейшем, в баллах

Профессиональные позиции	Оценки намеренных оставаться рабочими	Оценки не намеренных оставаться рабочими
Рабочий промышленного предприятия	6,40	4,85
Техник на промышленном предприятии	6,77	5,83
Инженер на промышленном предприятии	7,61	7,16
Рабочий сферы сервиса и услуг	5,38	5,21
Офисный работник в негосударственном секторе	5,47	5,75
Менеджер с высшим образованием в негосударственном секторе	6,40	7,22
Служащий в бюджетной сфере	5,63	5,56
Служащий со средним специальным образованием в бюджетной сфере	6,07	5,57
Специалист с высшим образованием в бюджетной сфере	7,04	7,26

Таблица 4.I

Планы относительно работы на данном предприятии молодых рабочих, различающихся по уровню законченного образования, % от численности группы

Планы	Уровень законченного образования						
	Основная школа	Полная средняя школа	ПУ без полного среднего	НПО	СПО	Другое	Итого
Продолжать работать по той же рабочей специальности, повышая уровень квалификации	35,3	34,9	42,4	45,2	33,5	41,4	39,2
Продолжать работать по той же рабочей специальности с тем же уровнем квалификации	42,6	20,8	27,1	22,6	17,2	13,8	22,5
Завершить учебу в вечернем/заочном ССУЗе/вузе и работать техником/инженером на этом предприятии	1,5	12,1	11,8	6,7	13,5	3,4	8,9
Продолжать работать рабочим и поступить учиться в ССУЗ/вуз	10,3	9,4	2,4	8,6	8,4	0,0	8,7

Продолжение таблицы Таблица 4.1

Планы	Уровень законченного образования						
	Основная школа	Полная средняя школа	ПУ без полного среднего	НПО	СПО	Другое	Итого
Перейти на работу в сферу услуг (торговлю, охрану, автосервис, жилищно-коммунальное хозяйство и др.)	4,4	3,4	3,5	1,9	3,7	0,0	2,8
Уйти с этого предприятия, заняться индивидуально-трудовой деятельностью по своей специальности	1,5	0,7	0,0	2,2	2,3	1,7	1,6
Перейти на работу в строительство, на транспорт, в связь	0,0	0,0	0,0	2,2	1,4	1,7	1,2

Таблица 4.11

Мотивы, по которым респонденты намерены оставаться рабочими, в зависимости от размера заработка, % от численности группы*

Мотивы	Группы по размеру среднего заработка, руб.				
	2000-4999	5000-9999	10000-14999	15000-19999	20000 и более
Это дает возможность хорошо зарабатывать	11,8	15,9	24,7	43,5	51,2
Соответствует способностям и умениям	23,5	25,6	30,6	18,8	14,0
Позволяет иметь удобный график работы	17,6	24,2	20,6	31,8	23,3
Предполагает пакет социального обеспечения	32,4	23,4	21,8	16,5	16,3
Деваться некуда	20,6	25,3	22,4	8,2	14,0
Позволяет иметь интересную и разнообразную работу	8,8	11,7	11,2	17,6	14,0
Высоко ценю физический труд, умение работать руками	8,8	4,7	7,1	11,8	14,0
Обеспечивает хорошие условия труда	8,8	5,3	8,8	3,5	2,3
Обеспечивает достойное положение человека в обществе	-	4,2	2,9	4,7	7,0
Позволяет устанавливать хорошие отношения между людьми	2,9	3,3	5,3	4,7	2,3
Другое	-	0,6	-	1,2	-

*Сумма процентов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли пометить более одного ответа

Таблица 4.III

Мотивы, по которым респонденты намерены оставаться рабочими, в зависимости от занятости на предприятиях высокотехнологичных или обрабатывающих производств, % от численности группы*

Мотивы, по которым респонденты намерены оставаться рабочими	Работают на предприятиях	
	Высокотехнологичных производств	Обрабатывающих производств
Это дает возможность хорошо зарабатывать	23,8	25,9
Соответствует способностям и умениям	23,3	25,3
Позволяет иметь удобный график работы	25,2	22,1
Предполагает пакет социального обеспечения	24,9	19,4
Деваться некуда	18,2	24,0
Позволяет иметь интересную и разнообразную работу	13,8	9,4
Высоко ценю физический труд, умение работать руками	6,2	7,5
Обеспечивает хорошие условия труда	7,0	5,1
Обеспечивает достойное положение человека в обществе	4,6	3,2
Позволяет устанавливать хорошие отношения между людьми	5,1	2,4
Другое (возможность карьерного роста, карьерный рост после окончания вуза, нет средств для восстановления в вузе)	0,5	0,3

*Сумма процентов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли пометить более одного ответа.

Таблица 4.IV

Мотивы, по которым респонденты не намерены оставаться рабочими, в зависимости от занятости на предприятиях высокотехнологичных или обрабатывающих производств, % от численности группы*

Мотивы, по которым респонденты не намерены оставаться рабочими	Работают на предприятиях	
	Высокотехнологичных производств	Обрабатывающих производств
Хочу учиться, делать карьеру	55,4	44,9
Низкая оплата труда	33,1	50,8
Не удовлетворяет содержание труда работа не интересная, монотонная, тяжелая, грязная)	12,9	33,2
Достойное положение обеспечивает только высшее образование	18,7	11,9
Не удовлетворяют санитарные условия труда	3,6	3,4
Не удовлетворяет график труда	2,2	3,4
Не удовлетворяют отношения между рабочими	2,2	0,8
Не удовлетворяют взаимоотношения с руководством	0,7	1,7
Другое	0,0	1,7

*Сумма процентов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли пометить более одного ответа.

Таблица 4.V

Мотивы, по которым респонденты не намерены оставаться рабочими, в зависимости от возраста, % от численности группы*

Мотивы	Возрастные группы		
	16-19 лет	20-24 года	25-29 лет
Хочу учиться, делать карьеру	51,3	53,9	46,2
Низкая оплата труда	38,2	38,2	48,7
Не удовлетворяет содержание труда (работа не интересная, монотонная, тяжелая, грязная)	27,6	22,5	15,4
Достойное положение обеспечивает только высшее образование	7,8	25,5	10,3
Не удовлетворяют санитарные условия труда	2,6	2,9	5,1
Не удовлетворяет график труда	2,6	2,9	2,6
Не удовлетворяют отношения между рабочими	0,0	2,0	2,6
Не удовлетворяют взаимоотношения с руководством	0,0	2,0	1,3

*Сумма процентов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли пометить более одного ответа.

Таблица 4.VI

Ответы специалистов кадровых служб предприятий на вопрос: «По каким причинам молодежь сегодня не идет в рабочие?». Доля выбравших различные причины по каждому индикатору*

Причины, по которым молодежь сегодня не идет в рабочие	Индикаторы			
	Имеет большое значение	Имеет среднее значение	Имеет малое значение	Не имеет значения
Низкие зарплаты молодых в начале трудового стажа	55,8	30,8	7,7	5,8
Низкие зарплаты рабочих	42,3	42,3	9,6	5,8
Завышенные требования молодежи к зарплате	55,8	23,1	9,6	11,5
Тяжелые, неблагоприятные условия труда	28,8	34,6	21,2	15,4
Завышенные требования молодежи к условиям труда	25,0	40,4	25,0	9,6
Низкий престиж рабочего труда в обществе	59,6	19,2	15,4	5,8
Отсутствие карьерных перспектив	26,9	40,4	17,3	15,4
Альтернативные возможности более привлекательны	44,2	28,8	19,2	7,7
Молодежь не хочет работать	23,1	26,9	30,8	19,2

*Сумма процентов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли пометить более одного ответа

Таблица 4.VII

Ответы руководителей ПУ на вопрос: «По каким причинам молодежь сегодня не идет в рабочие?». Доля выбравших различные причины по каждому индикатору*

Причины, по которым молодежь сегодня не идет в рабочие	Индикаторы			
	Имеет большое значение	Имеет среднее значение	Имеет малое значение	Не имеет значения
Низкие зарплаты молодых в начале трудового стажа	69,2	15,4	7,7	7,7
Низкие зарплаты рабочих	50,0	30,8	15,4	3,8
Завышенные требования молодежи к зарплате	26,9	42,3	11,5	19,2
Тяжелые, неблагоприятные условия труда	19,2	30,8	34,6	15,4
Завышенные требования молодежи к условиям труда	11,5	42,3	26,9	19,2
Низкий престиж рабочего труда в обществе	53,8	30,8	7,7	7,7
Отсутствие карьерных перспектив	19,2	23,1	38,5	19,2
Альтернативные возможности более привлекательны	34,6	50,0	11,5	3,8
Молодежь не хочет работать	23,1	26,9	23,1	26,9

*Сумма процентов по столбцу больше 100%, так как опрашиваемые могли пометать более одного ответа.

Таблица 5.1

Обучались где-либо еще после того, как начали работать:
по отдельным подгруппам опрошенных, % от численности подгруппы*

Обучались	Пол		Заняты на производствах		Происходят из типов поселений	
	Муж	Жен	Высокотехнологичных	Обрабатывающих	Крупные города	Иные типы поселений
-	14,1	16,2	16,0	13,7	15,3	14,5
ССУЗ	4,1	5,2	4,7	4,3	5,6	3,6
ПУ, лицей со средним общим образованием	3,3	0,9	3,6	1,3	2,5	2,4
ПУ без среднего общего образования	0,8	1,2	0,9	1,1	1,4	0,6
Обучались на рабочем месте под руководством коллег	40,1	42,7	42,3	39,7	36,1	45,2
Повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка	19,4	13,1	15,6	18,8	16,7	17,7
Профессиональные курсы	10,5	8,5	11,1	8,5	10,4	9,3
Самообразование (на базе профессиональных книг, журналов и т. п.)	8,1	7,3	11,3	4,3	7,2	8,3
Любительские курсы, кружки, секции, клубы	2,5	3,4	3,0	2,5	2,5	3,0
Посещали библиотеки, музеи, выставки, театры и т. п.	1,3	4,3	2,4	2,4	3,2	1,6
Обучались с помощью Интернета	2,1	2,1	3,2	1,1	2,1	2,2
Другое	1,0	1,8	1,3	1,3	0,7	1,8
Всего обучались	72,5	69,8	73,3	69,9	67,1	75,4

*Опрашиваемые могли помечать более одного ответа, поэтому строка «Всего обучались» не является суммой предыдущих строк.

Доля молодых рабочих, которые учатся в настоящее время, %

Отдельные группы	Учатся сегодня, % от численности подгруппы
Все опрошенные	28,7
Возрастные группы	
До 20 лет	31,8
20-24 года	32,1
25-29 лет	22,3
Трудовой стаж	
До 6 месяцев	43,7
6-12 месяцев	30,2
1-2 года	30,0
3-5 лет	27,8
6-10 лет	21,6
Более 10 лет	14,3
Отрасли производства	
Высокотехнологичные	32,3
Обрабатывающие	25,2
Наличие учебного центра на предприятии	
Есть	31,4
Нет	26,1
Пол	
Мужчины	31,2
Женщины	24,1

Таблица 5.III

Где учатся в настоящее время: от численности всех опрошенных и опрошенных по отдельным группам, %*

Учатся в настоящее время	Все	В том числе по отдельным группам				
		До 20 лет	20-24 лет	25-29 лет	Занятые на высокотехнологичных производствах	Занятые на обрабатывающих производствах
Профессиональное училище	1,1	1,7	0,9	0,6	1,3	0,9
ССУЗ	2,8	2,7	3,4	2,3	3,8	1,7
Вуз	13,4	11,4	19,6	8,7	16,0	10,7
Обучаются на рабочем месте под руководством коллег	7,1	12,0	4,0	5,5	6,2	7,9
Повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка	1,4	1,3	1,5	1,3	2,1	0,6
Профессиональные курсы	1,1	1,3	1,2	0,6	1,7	0,4
Самообразование (на базе профессиональных книг, журналов и т. п.)	2,5	2,3	2,4	2,6	2,8	2,1
Любительские курсы, кружки, секции, клубы	0,6	0,7	-	1,3	0,2	1,1
Посещают библиотеки, музеи, выставки, театры и т. п.	2,4	2,0	1,8	3,2	1,7	3,0
Обучаются с помощью Интернета	1,9	0,3	3,7	1,6	1,5	2,4
Другое	0,3	-	0,6	0,3	0,2	0,4
Всего учатся	28,7	31,8	32,1	22,3	32,3	25,2

*Опрашиваемые могли пометать более одного ответа, поэтому строка «Всего учатся» не является суммой предыдущих строк.

Таблица 5.IV

Где учатся в настоящее время: от численности опрошенных по отдельным группам, %*

Учатся в настоящее время	По отдельным группам			
	Пол		Занятые на предприятиях, имеющих самостоятельный учебный центр	
	Мужчины	Женщины	«Да»	«Нет»
Профессиональное училище	1,5	0,3	1,1	1,1
ССУЗ	3,5	1,5	3,2	2,4
Вуз	12,7	14,6	14,7	12,0
Обучаются на рабочем месте под руководством коллег	7,9	5,5	6,8	7,3
Повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка	2,0	0,3	2,1	0,6
Профессиональные курсы	1,5	0,3	1,3	0,9
Самообразование (на базе профессиональных книг, журналов и т. п.)	2,8	1,8	2,6	2,4
Любительские курсы, кружки, секции, клубы	0,8	0,3	1,1	0,2
Посещают библиотеки, музеи, выставки, театры и т. п.	2,3	2,4	1,7	3,0
Обучаются с помощью Интернета	2,3	1,2	1,7	2,1
Другое	0,3	0,3	0,6	-
Всего учатся	31,2	24,1	31,4	26,1

*Опрашиваемые могли пометать более одного ответа, поэтому строка «Всего учатся» не является суммой предыдущих строк.

Таблица 5.V

Где учатся в настоящее время: от численности опрошенных по группам с разной величиной трудового стажа, %*

Учатся в настоящее время	Величина трудового стажа					Всего
	До 6 месяцев	6-12 месяцев	1-2 года	3-5 лет	6-10 лет	
Профессиональное училище	3,8	1,0	1,5	0,8	-	1,1
ССУЗ	1,3	4,0	3,9	2,0	2,1	2,8
Вуз	13,8	10,9	16,7	16,3	8,4	13,4
Обучаются на рабочем месте под руководством коллег	18,8	10,4	5,4	3,2	5,8	7,1
Повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка	-	1,5	1,5	2,0	1,0	1,4
Профессиональные курсы	1,3	2,0	1,0	0,4	1,1	1,1
Самообразование (на базе профессиональных книг, журналов и т. п.)	5,0	2,0	2,0	2,4	2,6	2,5
Любительские курсы, кружки, секции, клубы	-	0,5	0,5	0,4	1,1	0,6
Посещают библиотеки, музеи, выставки, театры и т. п.	5,0	2,0	1,5	2,4	2,1	2,4
Обучаются с помощью Интернета	1,3	1,0	2,5	2,8	1,6	1,9
Другое	1,3	-	0,5	-	0,5	0,3
Всего учатся	28,7	43,7	30,2	30,0	27,8	21,6

*Опрашиваемые могли пометать более одного ответа, поэтому строка «Всего учатся» не является суммой предыдущих строк.

Таблица 6.1

Степень субъективной удовлетворенности зарплатой
у молодых рабочих разных квалификационных разрядов, %

«Удовлетворены ли Вы Вашей сегодняшней зарплатой?»	Имеют разряд				Всего
	3-й	4-й	5-й	6-й	
«Вполне удовлетворены»+ «Удовлетворены»	33,3	28,3	32,5	54,2	32,2
«Не удовлетворены»+ «Совершенно не удовлетворены»	57,5	60,2	64,8	41,7	55,7
Всего*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Включая ответы «Затруднились ответить».

Таблица 6.11

Степень субъективной удовлетворенности зарплатой
у молодых рабочих с разным уровнем зарплаты, %

«Удовлетворены ли Вы Вашей сегодняшней зарплатой?»	Зарплата, тыс. руб.				
	2 – 4,99	5-9,99	10-14,99	15-19,99	20 и более
«Вполне удовлетворены»+ «Удовлетворены»	10,0	21,5	33,1	52,8	55,5
«Не удовлетворены»+ «Совершенно не удовлетворены»	82,5	73,7	52,6	27,4	33,4
Всего*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Включая ответы «Затруднились ответить».

Таблица 6.111

Субъективная удовлетворенность зарплатой
в зависимости от удовлетворенности работой, %

Удовлетворены ли своей сегодняшней зарплатой	Удовлетворены ли своей сегодняшней работой				Всего
	Вполне удовлетворены	Скорее «да», чем «нет»	Скорее «нет», чем «да»	Совершенно не удовлетворены	
Вполне удовлетворены	73,2	19,2	10,8	6,2	17,2
Удовлетворены	23,2	73,5	47,0	17,7	47,9
Не удовлетворены	-	4,1	33,2	41,6	22,1
Совсем не удовлетворены	-	0,4	2,3	23,9	4,1
Итого*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Включая тех, кто затруднился ответить.

Таблица 6.IV

Набор показателей, характеризующих отдельные образовательно-профессиональные траектории, %

Показатели	Все	В том числе отдельные траектории						Рабочая профессия в ССУЗе
		Учащиеся вузов	Подготовка в учебном центре	ПУ после 9 классов	ПУ после 11 классов	На рабочем месте после средней школы		
Нынешний разряд								
Нет разряда	1,8	-	-	1,1	1,9	3,7	1,5	
3-й	58,9	49,6	50,0	59,6	59,2	63,2	55,0	
4-й	30,4	35,2	37,5	28,0	32,0	25,0	31,0	
5-й	8,1	12,0	9,2	8,9	7,8	4,4	9,3	
6-й	2,7	3,2	3,3	2,5	1,0	3,6	4,7	
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Средняя зарплата, руб.	10043,5	12473,4	12473,4	9668,2	9293,9	9708,8	11572,7	
Удовлетворенность зарплатой								
Вполне удовлетворены + Удовлетворены	32,2	28,8	37,7	30,9	30,1	29,4	38,2	
Не удовлетворены + Совсем не удовлетворены	58,5	63,2	50,8	61,3	59,7	60,3	54,2	
Удовлетворенность работой								
«Вполне удовлетворены» + «Скорее «да», чем «нет»»	65,1	55,2	67,2	68,5	67,6	59,6	69,5	
«Скорее «нет», чем «да»» + «Совершенно не удовлетворены»	26,2	36,0	26,2	24,1	23,8	31,6	18,3	

Продолжение таблицы 6.IV

Показатели	Все	В том числе отдельные траектории					Рабочая профессия в ССУЗе
		Учащиеся вузов	Подготовка в учебном центре	ПУ после 9 классов	ПУ после 11 классов	На рабочем месте после средней школы	
		Повышали квалификацию:					
Да	66,1	76,0	73,0	59,2	61,0	74,3	73,3
Нет	33,9	24,0	27,0	40,8	39,0	25,7	26,7
		Учатся сейчас					
Всего	28,7	100,0	33,6	22,3	33,3	36,8	37,2
В т. ч. в ССУЗах	2,8	-	-	0,7	3,0	10,3	4,6
В т. ч. в вузах	13,4	100,0	15,6	7,8	11,4	19,9	23,7
		Уровень стабильности					
Остаются рабочими	74,3	30,2	73,0	81,3	75,4	64,9	65,2
Не остаются рабочими	25,7	69,8	27,0	18,7	24,6	35,1	34,8
		Производства					
Высокотехнологичные	50,0	60,0	49,2	52,1	46,7	55,1	52,7
Обрабатывающие	50,0	40,0	50,8	47,9	53,3	44,9	47,3

Таблица 6.V

Распределение по ряду показателей двух групп рабочей молодежи:
 I – намеренных оставаться рабочими и II – не намеренных оставаться рабочими, %

Показатели	I –намеренные остаются рабочими	II – не намеренные остаются рабочими
Удовлетворенность зарплатой		
«Вполне удовлетворен» и «Удовлетворен»	35,6	19,8
«Не удовлетворен» и «Совсем не удовлетворен»	54,8	68,9
Итого (включая «Затруднившихся ответить»)	100,0	100,0
Удовлетворенность работой		
«Вполне удовлетворены» и «Скорее «да», чем «нет»	70,5	47,4
«Скорее «нет», чем «да» и «Совершенно не удовлетворены»	21,2	40,1
Итого (включая «Затруднившихся ответить»)	100,0	100,0
Уровень достигнутого на сегодня образования		
Основная школа	8,2	3,5
Полная средняя школа	14,1	22,2
Профессиональные курсы	5,9	1,6
ПУ	36,4	26,5
ССУЗ	20,8	29,2
Вуз	4,6	9,7
Итого	100,0	100,0
Образование, полученное в дневной школе		
Менее 9 классов	2,5	1,5
9 (10) классов	53,0	43,0
11 классов	44,5	55,5
Итого	100,0	100,0
Средняя зарплата сегодня, руб.	10 075,3	10 158,1
Средняя зарплата, которую считают достаточной, чтобы продолжать в перспективе работать в качестве рабочего, руб.	19 666,9	20 530,8
Квалификационный разряд по нынешней специальности		
Нет разряда	1,5	1,6
3-й разряд	58,8	54,5
4-й разряд	29,3	32,3
5-й разряд	7,6	9,3
6-й разряд	2,8	2,3
Итого	100,0	100,0

Продолжение таблицы 6.V

Показатели	I –намеренные оставаться рабочими	II – не намеренные оставаться рабочими
Учатся в настоящее время*		
Профессиональное училище	1,1	1,2
ССУЗ	1,9	5,8
Вуз	5,7	37,7
Повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка	1,6	0,8
Профессиональные курсы	1,1	0,8
Любительские курсы, кружки, секции, клубы	0,3	1,2
Обучаюсь на рабочем месте под руководством коллег	7,2	5,4
Самообразование (на базе профессиональных книг, журналов и т. п.)	2,3	2,3
Посещаю библиотеки, музеи, выставки, театры и т. п.	2,2	2,3
Обучаюсь с помощью Интернета	1,8	1,9
Другое	0,4	0,4
Всего учатся	20,8	51,8
Возрастные группы		
До 20 лет	31,9	29,7
20-24 года	33,6	39,8
25-29 лет	34,5	30,5
Итого	100,0	100,0

*Опрашиваемые могли пометать более одного ответа, поэтому строка «Всего учатся» не является суммой предыдущих строк.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Константиновский Давид Львович — доктор социологических наук, профессор, заведующий Отделом социологии образования Института социологии РАН, руководитель Центра социологии образования, науки и культуры Института социологии РАН.

E-mail: scan21@mail.ru

Вознесенская Елена Дмитриевна — кандидат исторических наук, старший научный сотрудник Отдела социологии образования Института социологии РАН.

E-mail: maslovka3@mail.ru

Чередниченко Галина Анатольевна — кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Отдела социологии образования Института социологии РАН.

E-mail: galcher50@mail.ru

Научное издание

**Константиновский Давид Львович,
Вознесенская Елена Дмитриевна,
Чередниченко Галина Анатольевна**

**Рабочая молодежь России:
количественное и качественное
измерения**

Издатель: Центр социологический исследований
Адрес: 127106, Москва, ул. Гостиничная, д. 9.
Тел.: +7 (495) 482-18-49
E-mail: info@sheregi.ru

Уч.- изд. л. 19,0
Подписано в печать 22.04.2013
Тираж 500 экземпляров