



Электронная библиотека
Гражданское общество в России

Д. Л. Константиновский

Рабочая молодежь в российском
обществе: ориентации,
образование и человеческий
капитал

Электронный ресурс

URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Rab_molodez.pdf

Перепечатка с сайта Института
социологии РАН <http://www.isras.ru/>

URL: <http://www.civisbook.ru>

Раздел 4.

РАБОЧАЯ МОЛОДЕЖЬ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ: ОРИЕНТАЦИИ, ОБРАЗОВАНИЕ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Рабочая молодежь была и остается существенной частью нашего общества. Между тем внимание исследователей к ней зачастую ограничивается рассмотрением ее лишь как части трудовых ресурсов. При этом в стороне остается такой существенный аспект, как интеграция рабочей молодежи в социум, что очень важно для решения проблем консолидации общества. Изучения рабочей молодежи с экономической точки зрения явно недостаточно, необходим социологический анализ.

Промышленное производство в экономике и, соответственно, численность рабочих на протяжении последних 10–20 лет сокращались абсолютно и относительно. Наиболее заметное 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. Изменения происходили также в связи с резким падением в 1990-е гг. доли 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 2006 году в отраслях непродовольственной сферы занята большая часть 20–29-летних (66%) и, наоборот, отрасли материального производства охватывают меньшую часть этой группы молодежи (34%). В обрабатывающем производстве занято 17% молодежи (лиц до 30 лет)³. В 2000-е годы, несмотря на определенное оживление в промышленности до начала кризиса осенью

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. 2007. Статистический сборник / Росстат. М., 2007. С. 77.

2008 г., общий выпуск кадров, подготавливаемых учебными заведениями НПО, снижался: 759 тыс. чел. в 2001 г., 703 тыс. чел. в 2005 г., 680 тыс. чел. в 2006 г. Число подготовленных рабочих по профессиям промышленности¹ также снизилось: с 230,9 тыс. чел. до 206,3 тыс. чел.².

Между тем в современном обществе для более высокого уровня производства, его большей эффективности и более высокой конкурентоспособности требуется повышение компетентности работников, улучшение качества рабочей силы. В России существовал и после преодоления кризиса вновь возникнет дисбаланс между потребностями экономики в квалифицированных рабочих и предложением на рынке труда. Разрешение этого противоречия усугубляется тем, что в общественном сознании сформировалось устойчивое представление о рабочей профессии как социально несостоятельной, девальвированной. Ориентация на получение высшего образования, «офисные» профессии приобрела в сознании современной молодежи массовый характер, а труд рабочего в промышленности — не менее массовое отторжение.

В Отделе социологии образования Института социологии РАН было предпринято углубленное изучение специфики социализации и интеграции в общество рабочей молодежи в современных условиях. Информационную базу исследований составили материалы государственной и ведомственной статистики и результаты массовых обследований. Нижеследующий анализ базируется на результатах нескольких исследовательских проектов. Один из основных вопросов этих исследований — каково социальное самочувствие рабочей молодежи: ведь в значительной степени именно от этого зависит, насколько успешно она интегрируется в общество и тем самым способствует его консолидации.

¹ 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.

² Исследование «Рабочая молодежь в условиях инновационного развития российского общества: образовательные и профессиональные траектории» реализовано авторским коллективом при финансовой поддержке Института общественного проектирования. Обследование рабочей молодежи по разработанной (в рамках подготовки методики исследования) анкете «Рабочая молодежь: образовательные и профессиональные траектории» осуществлено в феврале-марте 2009 г. в 13-ти регионах РФ на промышленных предприятиях высокотехнологичных и обрабатывающих производств. Всего опрошено 1000 молодых рабочих. Опрошенные распределены в равных долях по типу производств (высокотехнологичных и обрабатывающих) и в равных долях — по 13-ти регионам. 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.

1. ИСТОЧНИКИ ПОПОЛНЕНИЯ И ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ

Исследования показали, что 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.

Службы управления персоналом выстраивают разнообразные стратегии, направленные на привлечение кадров: из числа демобилизованных после срочной службы в армии, из числа выпускников учебных заведений НПО (которые комплектуются в значительной степени за счет выходцев из сел и рабочих поселков), из числа разного рода мигрантов. С другой стороны, вакансии промышленных рабочих, которые можно найти в крупных и крупнейших городах, остаются в большой мере привлекательными для иногородних, особенно выходцев из более мелких поселений.

Исследования выявляют, 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, комплектующихся 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 время как 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 связь родителей 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 непроективной 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 период первого выбора самостоятельного пути будущими молодыми рабочими почти половина семей их родителей 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 завершивших 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 и 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.

Выбор профессии в начале жизненной траектории — это сложный и многоаспектный процесс, который является результатом переплетения факторов объективного и субъективного характера. По данным многих исследований современная молодежь в массовом порядке ориентируется на высшее образование, высококвалифицированные профессии, интересную, престижную работу, высокие заработки. Рабочие профессии в промышленности пользуются особенно низкой привлекательностью.

Тем важнее было уяснить, как молодые, ставшие рабочими, мотивировали свой выбор профессии. Исследования показали, что мотивация выбора

рабочей профессии достаточно разнообразна. Однако какими бы разнообразными ни были мотивы выбора, преобладающими остаются факторы, связанные с заработной платой. Среди основных, наиболее важных обстоятельств, которые молодые рабочие определяют как «игравшие большую роль» в выборе профессии, лидируют такие мотивы как: «это гарантировало постоянную работу» (46,8% выборов), «по этой профессии было легко устроиться на работу» (37,1% выборов), «перспектива хорошей оплаты труда» (32,9% выборов).

Такая высокая озабоченность решением насущных жизненных потребностей, которыми руководствовалась молодежь при выборе профессии, коррелирует с объективными социальными характеристиками респондентов как низкоресурсной по жизненному старту социальной группы. Ярко выраженная потребность в гарантиях и стабильности демонстрируют осознание этой группой своей низкой конкурентоспособности. Выбирая рабочую профессию, респонденты рассчитывали на то, что именно такой выбор сможет решить эти проблемы, обеспечив более короткий, более реальный и менее затратный путь к достижению материальной обеспеченности, обретению гарантий на рынке труда, к самостоятельности и независимости. В значительно меньшей степени выбор мотивируется призванием, интересом, любовью к профессии. На последнем месте по значимости мотивом выбора стоит престижность рабочего труда, которая является актуальной лишь для меньшинства респондентов (8,9% случаев). Тем не менее, частота выбора этого фактора существенно варьирует в зависимости от социально-профессионального статуса отца. Расчеты показали, что выходцы из рабочих семей (по статусу отца) значимость этого фактора оценивают существенно выше, чем дети из нерабочих семей. При этом чем выше квалификация отцов-рабочих, тем чаще их дети ссылаются на большую роль, которую престиж рабочей профессии сыграл в их выборе: дети рабочих средней квалификации ссылаются на большую роль этого фактора в 12,0% случаев, а выходцы из семей высококвалифицированных рабочих — в 25,3% случаев.

Мотивация выбора рабочей профессии в большой степени зависит от того, на каком этапе общеобразовательного пути был сделан этот выбор. Предшествующий выбору багаж общеобразовательных знаний предопределяет значимость некоторых мотивов выбора в том смысле, что чем больше этот багаж, тем большее значение приобретают ценностные суждения относительно труда рабочего, тем большее значение играл мотив престижа рабочей профессии.

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, низкий престиж рабочей профессии в окружении молодого человека, случайное стечение обстоятельств — все это показатели, большую

роль которых отмечают респонденты, указывают на то, что выбор профессии, который совершали будущие рабочие, нельзя назвать в полной мере ни самостоятельным, свободным выбором, ни выбором, основанным на высоком авторитете рабочей профессии.

Полученные данные о мотивах выбора рабочей профессии позволили выявить основное противоречие, связанное с отношением молодых рабочих, занятых в промышленном производстве, к собственной рабочей позиции в промышленности. Анализ мнений молодых рабочих относительно привлекательности различных профессиональных позиций, связанных с промышленным трудом, показал, что чем выше образовательный ценз той или иной позиции, тем выше ее привлекательность. Именно поэтому позиция промышленного рабочего набирает меньшие баллы в оценке ее привлекательности по сравнению с другими, более высокими с точки зрения образовательного ценза, позициями. Так, позиция рабочего в промышленности оценивается в 6,1 балл по 10-бальной шкале, техник со средним специальным образованием на промышленном предприятии получает 6,6 баллов, инженер с высшим образованием — 7,5 баллов. Такая шкала оценок привлекательности еще раз подтверждает социологически установленный факт, что современная молодежь в своем большинстве, независимо от своих стартовых ресурсов, отдает предпочтение высококвалифицированным профессиям, предполагающим наличие высшего образования. Однако очевидно и то, что в среде молодых рабочих позиции промышленного рабочего сохраняют умеренную, но стабильную привлекательность. Оказывается значимым если не призвание, то вполне уважительное отношение к своему классу профессиональных занятий, привлекательность которых последовательно и планомерно возрастает по мере повышения совокупного образовательного уровня, требуемого для каждой из профессиональных позиций, связанных с промышленным трудом.

При этом было установлено, что чем меньшим общеобразовательным ресурсом располагает молодой рабочий, тем выше оценка привлекательности собственно рабочей профессии. Таким образом, наблюдается разнонаправленность образованности, общекультурного ресурса молодого рабочего (а также его взглядов на образование) и его отношения к своей собственной рабочей позиции. В этой разнонаправленности кроется один из источников как незакрепленности одних молодых рабочих в их профессии, так и ориентаций других на сохранение своей рабочей позиции в дальнейшем, что было обнаружено при изучении планов и намерений молодых рабочих относительно их профессионального будущего.

Вопреки широко распространенному утверждению, что молодые рабочие долго не задерживаются на промышленных предприятиях, наши исследования показали, что большая часть опрошенных молодых рабочих в своих планах выражает стремление к сохранению и укреплению своего положения

на том предприятии, на котором они работают. 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. Именно эта группа представляет основной и наиболее перспективный источник воспроизводства рабочих кадров с точки зрения потребностей инновационного развития экономики. Ее закрепление или расширение 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.

Вторая по численности группа планирует продолжать работать по той же рабочей специальности с тем же уровнем квалификации. Эта группа также является источником воспроизводства рабочих кадров, хотя в контексте инновационного развития экономики она менее перспективна. Для нее не характерна высокая профессиональная мобильность, что, как представляется, связано с небольшими образовательными и профессиональными ресурсами, низкой конкурентоспособностью группы в целом.

Предрасположенность к горизонтальным перемещениям — в виде переходов на другое промышленное предприятие, из одной сферы деятельности в другую на аналогичные профессиональные позиции — характерна для значительно меньшей части молодых рабочих.

Вырисовываются также две стратегии выхода 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 социально-профессиональном статусе. Эта вторая стратегия ухода из рабочих профессий, связанная с развитием профессиональной траектории в рамках промышленного производства, является наиболее предпочтительной, 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.

Если сопоставить причины, способствующие намерению молодого человека продолжать работать в статусе рабочего, и основные мотивы, выталкивающие 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 значительная доля молодых рабочих. Заметим, что именно неудовлетворенность заработком является фактором, который во многом стимулирует устремления молодых рабочих к повышению уровня образования и изменения статуса в среде рабочей молодежи, не видящей иного пути улучшить свое материальное положение.

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, а именно: «низкие зарплаты молодых в начале трудового пути» и «низкий престиж рабочего труда в обществе». Таким образом, как эксперты, так и опрошенные 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».

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И НАКОПЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ХОДЕ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ

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 включается 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.

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 квалификацион-

ным разрядам на 1-ом рабочем месте в зависимости от полученной стартовой профессиональной подготовки лишний раз демонстрируют действенность разных каналов такого первичного обучения. Здесь выделяются полярные с точки зрения успешного трудоустройства группы: не получившие предварительной подготовки в 87,9% случаев устраиваются на 1-е 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 трудоустраивается лишь пятая часть подгруппы. Таким образом, подготовка в системе НПО оказывается наиболее 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 первичное 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 НПО образование, полученное до начала трудовой деятельности в средних специальных учебных заведениях, обеспечивает большей части молодежи возможность начать работу 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 также, что очень небольшая подгруппа молодежи идет в рабочие после окончания высшей школы, их подготовка мало соответствует рабочим позициям, поэтому в 70,4% случаев они поначалу не получают никакого разряда.

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 профессиональной подготовки в выполнении сегодняшних 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 подготовка в разных каналах стартового профессионального обучения оказывается не одинаково эффективной с точки зрения ее продолжительного использования.

Преобладающая часть рабочей молодежи (71,6%) обучалась после начала трудовой деятельности. Чаще всего обучение связано с профессионализа-

цией в рабочей специальности (41,0% молодежи обучался на рабочем месте под руководством наставников или старших коллег, еще 17,2% проходили обучение в системе повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки и 9,8% обучались на профессиональных курсах), реже — с повышением уровня общего образования (в сумме 21,9% молодежи) и еще реже — с развивающими формами самообразования, самостоятельного поиска и потребления информации (15,1%). 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 (2,5%). Одновременно обучение части молодых рабочих связано с получением образования в ССУЗах (4,5%) и ВУЗах (14,9%), 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).

Одновременно происходит накопление производственного опыта, повышение квалификации, которые дают в результате аккумулированную таким образом совокупность человеческого капитала, выражающуюся в росте квалификационных разрядов. Среди всех обследованных молодых рабочих тех, кто повышал на протяжении трудовой карьеры квалификацию, насчитывается 66,1%. За этими суммарными цифрами стоит перераспределение молодых рабочих со сдвигом от менее к более высоким уровням квалификации их труда.

Наряду с тем, что большая часть молодежи получает предварительную, до начала трудовой деятельности, профессиональную подготовку, очень многие из тех, кто составляет сегодня корпус молодых рабочих промышленных предприятий, начинали 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; при этом значительная часть (37,6%) приступала к работе с самого массового 3-го разряда (наполовину 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).

Приобретение квалификации у многих происходит после прихода на производство, и далее по ходу увеличения трудового стажа осуществляется накопление человеческого капитала, ведущее к наращиванию квалификации. Практически все обследованные молодые рабочие по нынешней специально-

сти заняты квалифицированным трудом (доля не имеющих квалификационного разряда мала — 1,8%). Больше половины молодых рабочих (57,8%) имеет 3-й разряд и еще 29,8% — 4-ый. Таким образом, 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.

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.

Результаты исследования подтверждают, что аккумулированный 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.

Интегральным показателем накопления образовательных ресурсов молодыми рабочими может служить эмпирический индикатор, определяющий суммарное число лет и месяцев учебы, включающее учебу в школе, ПУ, ССУЗе, ВУЗе, других учебных заведениях, а также обучение на любых курсах профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки. В анкете для 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 должна быть пропорциональна уровню достигнутого на сегодня формального образования. Расчеты подтверждают это: среднее число лет обучения у лиц, имеющих в качестве законченного образования основное, равно 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.

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. Причем 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 показали расчеты, размер заработной платы молодых рабочих прямо пропорционален среднему числу лет обучения. 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.

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) получают 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.

Учатся сегодня (здесь подразумеваем 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 на профессиональных курсах, то есть здесь явно превалирует 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 ак-

тивность рабочей молодежи «средних» возрастов (20–24 лет) связана главным образом с учебой в ВУЗах и ССУЗах (самые высокие, в сравнении с другими подгруппами, доли учащихся, 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 группы), 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%).

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.

3. ТРАЕКТОРИИ ПРОДВИЖЕНИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОФЕССИИ

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, сколько 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. Таким образом, 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 таких 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 возрасте. 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. Те, кто приходят в рабочие с большим ресурсом школьного или среднего специального образования и благодаря этому наиболее интенсивно накапливают человеческий капитал и добиваются 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 специалистов и создавать возможности для того, чтобы молодежь этой категории предпочитала оставаться рабочими.

Тот факт, 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.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРАЕКТОРИИ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ

Под успешной реализацией молодежью, избравшей рабочие профессии, этого выбора понимается создание таких условий, когда молодые люди, 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 (при этом ясно, 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 образовательного ресурса (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 образования, 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. Наиболее 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.

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 заработке. 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 предварающая 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, обучились в учебных центрах предприятия, а также повышают свою квалификацию и проходят переподготовку. Эта траектория ведет порой до весьма высоких квалификационных разрядов, но их приращение 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 амби-

ции, 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 заинтересованы в обеспечении большей доступности СУЗов 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.

5. ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ ЖИЗНЕННЫХ ТРАЕКТОРИЙ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ

На основании материалов исследования правомерно заключить, что оптимизация жизненных траекторий рабочей молодежи 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 могут быть решены только в сотрудничестве предприятий и учебных заведений, органов управления образованием.

Гораздо более сложные, более трудно решаемые задачи обнаруживаются на социальном 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 зарплат данные проблемы решены также быть не могут. 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 (здесь не обсуждается завышенный престиж высшего образования, поскольку это не является темой данной работы). Отчасти решение такой 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, утвердившиеся 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.

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

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 данного 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.

Высказанные соображения, на наш взгляд, весьма существенны. Изучение траекторий молодых рабочих, как показано выше, вскрыло существенное противоречие в формировании рабочих кадров. Молодежь, которая приходит в рабочие с большим ресурсом школьного или среднего специального образования и в значительной степени благодаря этому наиболее интенсивно накапливает человеческий капитал и добивается более высоких квалификационных разрядов, довольно часто стремится повысить уровень образования и покинуть ряды рабочих. Наибольшей же стабильностью в рабочей профессии отличаются те, кто пришел на предприятие с меньшим багажом школьного образования, подготовки в профессиональных училищах или на курсах — и кому этот ограниченный объем ресурсов не позволяет так же успешно, как выпускникам полной средней школы и средних специальных учебных заведений, продвигаться вверх по уровням образования и квалификации.

Различия, о которых идет речь, не могут не носить социального характера. Это означает, что в рабочие чаще приходят и чаще становятся желанными для предприятия стабильными рабочими кадрами выходцы из определенной социальной среды. Наши исследования показывают, что подростки, получившие меньше образовательного ресурса — а это 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,

неблагополучных, неполных семей. За этим — соответствующие условия социализации, воспринятая система ценностей, малый культурный капитал. Воздействие этих факторов зачастую продолжает сказываться на протяжении десятилетий жизненного пути. Не только предприятиям, но обществу в целом необходимо считаться с возникающими здесь проблемами.

Дело в том, что соотношение ожиданий, ориентаций, планов, с которыми молодые люди входят в самостоятельную жизнь, и реальности, обуславливающей ограничения их действительных достижений, дает в результате оценку индивидом места в жизни, которое определило ему общество, справедливости или несправедливости того, как сложилась жизненная карьера в тех обстоятельствах, которые уготовила ему судьба. Так, молодые люди из малообеспеченных, неблагополучных, неполных семей, из небольших поселений, не получившие хорошего образования, не могут не видеть различий между своими жизненными шансами и возможностями сверстников, которым доступны иные пути в жизни.

Существенный дисбаланс между ожиданиями и реальностью ведет к деформации ценностей и социальных ориентаций. Осознание невозможности достичь желаемого статуса, намеченного жизненного стандарта неминуемо вызывает перманентную неудовлетворенность человека своим положением. У молодых людей укрепляется убеждение, что их интересы ущемлены, что они в социальном, экономическом плане отброшены на обочину жизни. Происходит разрушение идеалов, усиливается недоверие к социальным институтам и ценностям. В итоге возникает предрасположенность к девиантному поведению, к асоциальным поступкам. Не это ли мы нередко наблюдаем? Кроме того, молодежь становится идеальным объектом манипуляций, включая политические; она оказывается не субъектом общественной жизни, а средством, орудием, материалом для тех или иных сил.

Эти проблемы в условиях современной России являются чрезвычайно актуальными. Социальное расслоение, возможности и препятствия социальной мобильности привлекают всеобщее внимание в нынешней общественной ситуации. Современные обстоятельства повседневной жизни заставляют с особым беспокойством относиться к тому, как складываются жизненные пути молодых людей, к вероятным последствиям их негативного социального самочувствия. Важно, что учет рассмотренных проблем имеет первостепенное значение в современных условиях. Ведь насколько успешно рабочая молодежь интегрируется в общественные отношения, настолько это способствует консолидации российского общества.