

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

## **РАБОЧАЯ МОЛОДЁЖЬ СЕГОДНЯ: ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОФЕССИЯ, СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ**

Константиновский Давид Львович – доктор  
социологических наук, руководитель Центра  
социологии образования, науки и культуры  
Института социологии РАН

*E-mail:* [constant@isras.ru](mailto:constant@isras.ru)

*Тел.:* +7 (499) 128 69 01

Вознесенская Елена Дмитриевна – кандидат  
исторических наук, старший научный сотрудник  
Института социологии РАН

*E-mail:* [maslovka3@mail.ru](mailto:maslovka3@mail.ru)

*Тел.:* +7 (499) 128 69 01

Чередниченко Галина Анатольевна – кандидат  
философских наук, ведущий научный сотрудник  
Института социологии РАН

*E-mail:* [galcher50@mail.ru](mailto:galcher50@mail.ru)

*Тел.:* +7 (499) 128 69 01

**Аннотация.** На материалах количественного и качественного социологических исследований молодых рабочих промышленных предприятий России рассматриваются особенности образовательных и профессиональных траекторий молодых рабочих, их ориентации в трудовой сфере, установки в отношении образования и профессиональной деятельности, представления о статусе рабочего.

**Ключевые слова:** молодые рабочие, кадры промышленных предприятий, образование, профессиональная деятельность, мотивации, достижения.

Ускорение общественных процессов, развитие технологий, качественные трансформации в социальной сфере всё более зависят от образовательного потенциала населения, они же предъявляют всё более высокие требования к компетентности рабочей силы, к качеству человеческого капитала. Новые

запросы производства, расширение высокотехнологичных сегментов во многих сферах сегодняшней деятельности предполагают наличие новых квалификаций и навыков у современных рабочих промышленности, и, прежде всего, у молодого пополнения – рабочей молодёжи. Это предполагает особое внимание к рабочей молодёжи, рассмотрение её не только с экономической точки зрения – как части трудовых ресурсов, но и социологическое изучение интеграции рабочей молодёжи в социум, адаптации к производству, получения и наращивания ею образования, навыков, квалификаций.

Пониманием важности этой тематики руководствовался коллектив исследователей, работающих в отделе социологии образования Института социологии РАН, когда предпринял исследования, направленные на выявление объективных и субъективных характеристик рабочей молодёжи в сфере образования и труда, формирующих её человеческий капитал и определяющих социальное самочувствие. Эта тематика в прошлом разрабатывалась весьма интенсивно и дала, среди прочих работ, классическое наследие отечественной социологии<sup>1</sup>. В последующем эта тематика потеряла популярность (прежде во многом обусловленную идеологическими причинами), однако продолжает ощущимо присутствовать в отечественной социологии<sup>2</sup>.

Наши исследования дополняют этот ряд<sup>3</sup>. Они были начаты в 2009 г. изучением рабочей молодёжи в рамках реализации исследовательского проекта «Рабочая молодёжь в условиях инно-

<sup>1</sup> См.: Гордон Л. А., Клопов Э. В. Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития. М.: Наука. 1985; Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа. Социологическое исследование. М. 1967; Гордон Л. А., Клопов Э. В., Назимова А. К. Рабочий класс СССР на рубеже 80-х годов (Социальные проблемы развития рабочего класса в социалистическом обществе). М.: ИМРД АН СССР. 1981; Шкаратан О. И. Проблемы социальной структуры рабочего класса СССР (Историко-социологическое исследование). М.: Мысль. 1970.

<sup>2</sup> 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; Гимпельсон В. Е., Магун В. С. В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // «Социологические исследования» (СоцИс). 1990. № 1; Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после М.: Аспект Пресс. 2003; Максимов Б. И. Рабочие как акторы процесса трансформаций // «Социологические исследования» (СоцИс). 2008 № 3; Темницкий А. Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. № 2; Темницкий А. Л. Факторы привлекательности занятости современной российской молодёжи на промышленных предприятиях // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ. 2009.

<sup>3</sup> Константиновский Д. Л. От «инстинкта голода» к «инстинкту познания». Молодой рабочий: портрет на фоне // Социологический журнал. 2011. № 4; Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Рабочая моло-

вационного развития российского общества: образовательные и профессиональные траектории»<sup>1</sup>. Всего опрошено 1000 молодых рабочих промышленных предприятий высокотехнологичных и обрабатывающих производств в 13 регионах РФ. Использовались количественные методы. Опросом была охвачена в равных долях молодёжь трёх возрастных групп: до 20 лет, 20-24 лет, 25-29 лет. Одним из результатов исследования стало выделение основных типов образовательно-профессиональных траекторий молодых рабочих.

В 2010 г. исследование рабочей молодёжи было продолжено и расширено в рамках осуществления нового исследовательского проекта «Рабочая молодёжь сегодня: учеба, работа, социальное самочувствие»<sup>2</sup>. Для этого использовались качественные методы. Были проинтервьюированы молодые рабочие, представляющие основные типы образовательно-профессиональных траекторий, которые были выявлены в ходе реализации первого проекта. Интервьюирование 62 молодых рабочих было проведено в четырёх городах на десяти промышленных предприятиях из числа тех, что входили в выборку опроса рабочей молодёжи 2009 г.

## Количественное измерение

Анализ полученных данных показал, что современная рабочая молодёжь, занятая в промышленности, представляет собой специфическую социальную группу, главными характеристиками большей части которой являются принадлежность к низко- или среднересурсным слоям населения в плане образовательного, профессионального статуса и материального положения родительских семей. Существенная её доля является выходцами из сёл, малых и средних городов.

---

дёжь России: количественное и качественное измерения. М. 2013. 1 – CD ROM; Чередниченко Г. А. Занятость молодёжи и профессионально-образовательные траектории // Социологический журнал. 2010. № 3; Чередниченко Г. А. Образовательные и профессиональные траектории рабочей молодёжи // «Социологические исследования» (СоцИс). 2011. № 9.

<sup>1</sup> При реализации данного исследовательского проекта 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. На основе методики, разработанной авторами, опрос был проведен ООО «Центр социального прогнозирования и маркетинга» (руководитель Шереги Ф. Э.).

<sup>2</sup> Исследование «Рабочая молодёжь сегодня: учёба, 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.

Вероятность выбора рабочей профессии в большой степени предопределена происхождением из рабочей среды: 49,2% молодых рабочих наследуют рабочий статус по линии отца и 41,6% по материнской линии, при этом у большинства отцы занимали позиции рабочих средней и высокой квалификации. Кроме того, у части молодёжи родители (чаще отцы) были техниками, мастерами, бригадирами. Преобладающая часть молодых рабочих (60,5% по линии отца и 46,9% по линии матери) по происхождению относится к тем, кто занят в производственной сфере. Как видим, для этой группы характерна значительная степень воспроизводства статуса родителей. Вместе с тем, это не означает, что данный слой является социально закрытым. Большая часть матерей работает в непромышленной сфере (40,1%) и, в частности, занята на позициях служащих (24%); к служащим, предпринимателям и специалистам принадлежат 18,6% отцов. Следует отметить, что у части (у 8,4% по линии отца и 14,9% по линии матери) молодёжи, занятой на местах рабочих, родители являются специалистами с высшим образованием.

Рабочими становятся несколько чаще те, кто начинает свой профессиональный путь после окончания дневной основной школы. Из них большинство получает предварительную профессиональную подготовку: чаще всего – в учреждениях начального профессионального образования (НПО), дающих и общее среднее образование (28,1% от всех опрошенных), реже – в средних специальных учебных учреждениях (ССУЗах – 10,0%) и ещё реже – на профессиональных курсах и в профессиональных училищах (ПУ), не дающих среднего образования (6,0%); те, кто после основной школы сразу идут на производство и обучаются на рабочем месте, составляют 9,1% рабочей молодёжи.

Вместе с тем, почти половина юношей и девушек, которые приходят в рабочие, окончили полную среднюю школу. Их обучение первой рабочей профессии оказывается иным: часть сразу после школы идёт на производство и обучается на рабочем месте (16,1% от всех опрошенных), другие получают подготовку в ССУЗах (13,0%) или обучаются в системе НПО – 12,3%, гораздо реже после 11 классов идут учиться на профессиональные курсы (3,3%). Есть и такие, кто оказывается на местах рабочих после получения высшего образования (1,5%).

По ходу трудовой траектории у большинства молодых рабочих происходит наращивание человеческого капитала, которое осуществляется путём обретения новых рабочих специальностей,

повышения квалификации, переобучения и пр. Чаще всего обучение после начала трудовой деятельности связано с профессионализацией в рабочей специальности: 41,0% молодёжи обучался на рабочем месте под руководством наставников или старших коллег, ещё 17,2% проходили обучение в системе повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки и 9,8% обучались на профессиональных курсах. Многие продолжают учиться в системе формального образования (в сумме 21,9% молодёжи): получают подготовку в профессиональных училищах – 2,5%, в ССУЗах – 4,5% и вузах – 14,9%.

Накопление производственного опыта, аккумулирование человеческого капитала находят выражение в росте квалификационных разрядов. Среди всех обследованных молодых рабочих насчитывается 66,1% повышавших на протяжении трудовой карьеры квалификацию. Многие из тех, кто составляет сегодня корпус молодых рабочих промышленных предприятий, начинали трудовую деятельность с мест рабочих без квалификации (44,1%) и ещё 7,6% – с самого низкого, 2-го разряда; значительная часть (37,6%) приступала к работе с самого массового 3-го разряда (наполовину эта подгруппа состояла из окончивших предварительно профессиональные училища со средним образованием) и очень небольшая часть (8,2%) – с 4-го разряда (на 26,3% это были выпускники ССУЗов). На сегодняшнем рабочем месте (на момент опроса) трудятся, не имея квалификационного разряда, очень малая часть опрошенных – 1,8%. Больше половины молодых рабочих (57,8%) имеет 3-й разряд и ещё 29,8% – 4-ый. По существу, 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 растёт главным образом примерно до 5 лет трудового стажа, далее лишь небольшая часть молодых рабочих продолжает наращивать квалификацию, что связано, по-видимому, прежде всего с технологическими ограничениями, существующими на предприятиях.

Исчерпание возможностей квалификационного роста служит одним из стимулов для выхода из рабочей профессии. Исследования показывают, что труд рабочего предоставляет мало возможностей для того, чтобы «делать карьеру» в рамках профессии. Статус рабочего мало совместим со значительным повышением уровня образования, а это оказывается важным для тех молодых людей, которые ориентированы на продолжение учёбы.

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 уровня квалификации, фиксируемого по нынешнему месту работы, сред-

нее число лет обучения<sup>1</sup> растёт с 11,1 лет у не имеющих разряда, до 12,1 лет у лиц с 3-м разрядом и, последовательно, до 12,9 лет у имеющих 6-й разряд. Причём, наибольшего приращения времени обучения – около года – требует переход от состояния «без квалификации» к уровню с присвоенным разрядом, далее квалификация растёт по мере прибавления менее длительных сроков обучения. Размер заработной платы молодых рабочих пропорционален среднему числу лет обучения: у имеющих зарплату от 2000 до 4999 рублей – 11,2 лет, 5000-9999 рублей – 11,9 лет, 10 000-14 999 рублей – соответственно 12,3 лет, 15 000-19 999 рублей – 12,6 лет и 20 000 и более рублей – 13,2 лет. Размер заработной платы в данном случае выступает результирующей вложений молодых рабочих в образование, в рост квалификации. Этот показатель следует за количественными показателями объёма накопленного человеческого капитала.

Материалы исследования позволили выделить наиболее типичные образовательные и профессиональные траектории молодых рабочих, условно названные *«горизонтальная»*, *«прогрессирующая»*, *«вертикальная»*.

*«Горизонтальная»*, наиболее многолюдная траектория (чуть более половины опрошенных), отмеченная невысоким уровнем школьного образования (окончание основной школы), обучением рабочей специальности в профессиональном училище и на рабочем месте, ведёт к достижению наиболее массовых, притом невысоких квалификационных разрядов. Юноши и девушки, для которых характерна эта траектория, представляют на промышленных предприятиях рабочую силу низкой и средней квалификации, которая не культивирует интенсивного профессионального продвижения и учёбы, и вместе с тем не ориентирована на выход из рабочей профессии. Именно так формируются наиболее стабильные рабочие кадры. При этом представители данной траектории обнаруживают высокую удовлетворённость работой при относительно низких зарплатах. Видимо, стабильность в профессии оказывается здесь в определённой мере вынужденной, за ней стоит малый набор альтернативных возможностей, которые в состоянии предоставить недостаточный накопленный ресурс человеческого капитала.

<sup>1</sup> «Среднее число лет обучения» – суммарное число лет и месяцев учёбы, включающее обучение в школе, профессиональном училище, ССУЗе, вузе, других учебных заведениях, а также на любых курсах профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки.



В этой траектории предваряющая приход на производство учёба в ПУ выполняет, в определённой мере, не столько функцию профессионализации, сколько социализирующую функцию: удерживает подростков в стенах учебных заведений до более зрелого возраста (вместо 14 лет они приходят на предприятие в 16-17), приучает к культуре промышленного труда, предоставляет полное среднее образование (которое более чем основное, соответствует современным производственным и технологическим требованиям) и тем самым обеспечивает бóльшую готовность молодого человека к обучению конкретной рабочей профессии на производстве.

«Прогрессирующая» траектория, по размерам меньшая, чем предыдущая (чуть более 1/4 массива опрошенных), характеризуется бóльшим объёмом полученного в школе образовательного капитала и более интенсивным накоплением образовательных ресурсов. Среди представителей данной траектории больше тех, кто окончили ССУЗы, прошли обучение в учебных центрах предприятия, повышают свою квалификацию, проходят переподготовку. Эта траектория нередко приводит к достижению высоких квалификационных разрядов. Вместе с тем, дальнейший профессиональный рост большинства представителей этой траектории оказывается ограниченным технологическими возможностями производств. В итоге данная траектория частично формирует «стабильных» рабочих, а частично «транзитных», нацеленных на уход из рабочей профессии. Последние реализуют потребность в профессиональном росте путём учёбы без отрыва от производства в вузах и ССУЗах.

«Вертикальная» траектория прослеживается у гораздо меньшей части молодых рабочих (около 1/6 части нашего массива). Эту молодёжь отличает наличие полного среднего образования, полученного, как правило, в дневной школе или в ССУЗе, и интенсивное повышение квалификации. Такие молодые люди определяют состав сектора наиболее квалифицированной рабочей силы (совместно с теми представителями «прогрессирующей» модели траекторий, кто составляют стабильные рабочие кадры). Большой объём общеобразовательного ресурса стимулирует у этой группы рабочей молодёжи образовательные амбиции, реализуемые в получении без отрыва от производства высшего или среднего специального образования. По большей части это сопровождается выходом из профессии рабочего, но в ряде случаев продвижением к позиции техника или инженера на своем предприятии, то есть не означает ухода из промышленной сферы. Таким образом, подобная «транзитность» оказывается одним из способов эффективного использования потенциала молодых рабочих. Предоставляемая им возможность обучения в вечерних и заочных ССУЗах и вузах обеспечивает подготовку специалистов, которые мотивированно выбрали труд в промышленности.

Совершенно очевидно, что наличие «транзитных» молодых рабочих является отражением реальной свободы выбора профессии, реализуемой молодёжью даже в сложных условиях совмещения труда рабочего с учёбой без отрыва от производства. Это — проявление восходящей вертикальной мобильности, отражающее определённую 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.

Представляется, что производству следует адаптироваться, «привыкнуть» к существованию временного, названного нами «транзитным», контингента рабочей молодёжи. С одной стороны, следует отдать должное тому, что такая молодёжь приносит на предприятия свой культурный капитал, знания, умения, квалификацию и тем самым способствует успешной их деятельности. С другой стороны, несомненно, что забота об увеличении доли «стабильных» выражается в том, насколько успешно налажена на предприятии система повышения квалификации: насколько доступна для молодого рабочего процедура повышения квалификации, насколько регулярно повышение квалификации сопровождается соответствующим увеличением заработка и пр.

Исследование вскрыло существенное противоречие. Предприятия, естественно, заинтересованы в стабильных кадрах квалифицированных рабочих. Однако около 1/3 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 (2/3) таких молодых рабочих — также интенсивно накапливающих человеческий капитал и добивающихся весьма высоких разрядов — остаётся на производстве. Наивысшей же стабильностью, большей вероятностью закрепиться в рабочей профессии отличаются те, кто становятся рабочими при наличии меньшего багажа школьного образования, подготовки в профессиональных





училищах или на курсах — и кому это базовое образование и другие причины не позволяют столь успешно продвигаться вверх по уровням образования и квалификации.

Различия, о которых идёт речь, не могут не носить социального характера. Наши исследования показывают, что подростки, получившие меньше образовательного ресурса — а это те, кто ушёл 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 стоят определённые 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 определённой социальной среды, следствия воздействий которой в раннем и подростковом возрасте зачастую обычно продолжают сказываться на протяжении десятилетий жизненного пути. Предприятиям приходится считаться с этим, при этом понимание возникающих здесь ограничений должно сочетаться с соответствующей стратегией работы с данным контингентом.

## Качественное измерение

Анализ текстов интервью позволил исследовать ориентации различных подгрупп молодых рабочих, их установки в отношении образования, производственной деятельности, представления о статусе рабочего, престиже рабочего труда, а также основные ожидания, определяющие оценки успеха в жизни и социальное самочувствие.

Рассказывая о своём решении поступить на промышленное предприятие, респондент выдвигает, в первую очередь мотивы внешнего, в основном так называемого принудительного характера: сильное давление экономических факторов, необходимость как можно скорее начать зарабатывать на жизнь, опасения по поводу безработицы, конфликтные (или индифферентные) взаимоотношения с системой образования, потребности в социальных гарантиях (наличие социального пакета) и стабильной занятости, а также облегчённое трудоустройство благодаря родственным связям («рабочие династии»). При этом они отмечают, что оплата труда, которую предложило им предприятие, оказалась (и представляется им) недостаточной.

Константин (33), имеющий полное среднее образование, пришедший после службы в армии на Казанское авиационное производственное объединение им. Горбунова и работающий фрезеровщиком 4 разряда, на вопрос «Вы хотите оставаться в рабочей профессии?» отвечает: «Если бы была хоро-

*шая 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, единственное только хотелось бы повышения заработка, чтобы рабочий получал достойную зарплату».*

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 п/о им. Горбунова, ему сейчас 22 года, он сборщик-клепальщик 3 разряда. На вопрос: «Вы планируете повышать свое образование?» отвечает: «Даже не знаю. Лень, честно говоря». Работа на предприятии в качестве рабочего ему нравится. На вопрос «Вы хотите оставаться в рабочей профессии?» Николай отвечает: «Пока да. Хочу разряд ещё повысить и уйти отсюда». — А почему Вы хотите уйти? — «Если бы была достойная зарплата, то можно было бы работать». — Типично на этот счёт высказывание Дамира (46) 24-х лет, который на вопрос: «Вы не собираетесь оставаться в рабочей профессии?» отвечает: «Если поднимут зарплату, то останусь. Меня устраивает всё, кроме денег».

В то же время внешние принуждения, определяющие выбор рабочих позиций в промышленности, не исчерпывают всю мотивационную структуру. У молодых рабочих в большой мере проявляются позитивное отношение молодого человека к своему рабочему труду, его содержанию и созидательным элементам, представления о самооценности рабочего труда, что очень важно для выбора профессии, адаптации и стабилизации молодых людей в рабочих статусах. В этой позитивной аргументации в пользу рабочей профессии выделяются высокая степень понимания необходимости своего труда, осознание его полезности, чувство удовлетворённости, которое обеспечивается самим характером конкретной практической деятельности, быстро дающей свои явные результаты. Выявленная структура мотиваций молодых рабочих приводит к выводу о том, что предрасположенность к преимущественно физическим видам деятельности и выбор таковых не есть по сути своей непременно неизбежное и обязательное следствие недостатка склонности к интеллектуальной деятельности или непреодолимых социальных барьеров. Скорее они часто понимаются и представляются молодыми рабочими как результат реализации личных предпочтений, тем более ценных, что они идут вразрез с массовым трендом, проявляющимся в зачатку неразборчивой



устремлённости большой массы молодёжи к высшему образованию. В этих ценностно обоснованных суждениях молодых рабочих часто отражаются семейные традиции преемственности из поколения в поколение рабочего труда и уверенность в его востребованности, независимо от политических или экономических перемен.

В социальном самочувствии молодого рабочего обнаруживается серьёзное противоречие между позитивной внутренней оценкой своего рабочего труда, своей социальной значимости как рабочего человека, с одной стороны, и, с другой стороны, отчетливым осознанием того, что и государство, и «большое» общество не проявляют уважения к рабочим, скорее проявляют пренебрежение к их проблемам. Анализ интервью показывает, что никто из опрошенных не склонен целиком согласиться с распространённым отношением к рабочему как неудачнику; те же, кто отчасти согласен это принять, неизменно уточняют, что негативное отношение к статусу рабочего связано не с самим рабочим трудом как таковым, а с его сегодняшними неблагоприятными характеристиками: тяжёлыми условиями исполнения и главное – низкой оплатой. Критически молодые рабочие оценивают в целом государственную политику в отношении рабочего класса.

В суждениях молодых рабочих, конечно, проявляются и корпоративная солидарность, и стремление к позитивному само-представлению. Даже учитывая, что сама ситуация интервью социолога с молодым рабочим побуждает его к позитивному само-представлению, уже есть свидетельство того, что молодые рабочие заботятся о своём имидже, а разнообразие аргументов в пользу рабочего труда может служить убедительным подтверждением их валидности.

Особо изучались ценности образования у молодых рабочих. Как и в предыдущих наших исследованиях [Константиновский, 2008] подтвердилось, что социальные и культурные характеристики опрошенных играют существенную роль в формировании их образовательных траекторий. У многих сказываются такие факторы, как недостаточность багажа общеобразовательных знаний, полученных в школе-девятилетке, в профессиональных училищах и ССУЗах, а также неукоренённость ценностей образования в семейной среде и вытекающая отсюда слабая мотивированность к получению более высокого уровня образования.

Хотя никто не высказывается против собственно образованности, молодые рабочие зачастую не придают большого значения своей школьной успеваемости как фактору, от которого зависят самоопределение в профессиональном и более широком плане. Часто респонденты ссылаются на то, что не было желания учиться, причём это отмечают как сельские (Вячеслав Б., 30: «Я как бы и не старался. Учёба, как таковая, не интересовала. Сам ушел после 9-го... 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»). В подобном отношении к школьной учёбе уже отчасти заложена дальнейшая предопределённость жизненной траектории, которая, если и ориентирована на образовательный рост, то вполне скромный (к тому же и вполне абстрактно). Вместе с тем, выходцы из села вынуждены признавать, что уход из школы после 9 классов предопределили неблагоприятные условия сельской образовательной 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».

Большая часть молодых рабочих удовлетворена имеющимся образованием, полученным в учебных заведениях начального и среднего профессионального образования. Глеб (13), закончивший 9 классов: «Я считаю, что школа никакого образования не даёт. Там просто убиваешь время. Неинтересно было. Всё понимал, всё 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 всём этом участвовать». Фердус (38), несмотря на то, что проходил серьёзное обучение на производстве в учебном центре, высоко оценивает образование, полученное ранее: «Вот те знания, которые я получил в лицее, они меня до сих пор кормят». Сергей В. (26), 30 лет, так рассказывает о своём образовании: «Коллектив хороший был в лицее, три года обучился и две специальности неплохие, два диплома получил: техника-механика и наладчика (говорит горделиво)... У меня в принципе неплохая школа жизненная... Через лицей-училище прошёл — мне много дало».

Восхождение по лестнице образования для молодых рабочих затруднено многими факторами. Основными мотивами неполучения более высокого образования чаще всего называются материальные ограничения. Вот как объясняет Алексей Б. (28) свой переход после окончания основной школы на селе к учёбе 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 пошёл в этот автомеханический техникум». Катя, также выходец из села (9): «До 11-ти 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». Сергей Г. (27) на вопрос, хотел ли он стать рабочим с раннего детства, отвечает: «Нет. Хотел пойти учиться куда-нибудь, но всё дорого очень, на образование у родителей денег нет». Вячеслав А. (16): «Хотел пойти учиться на психолога, но материальное положение не позволило».

Барьером к продолжению образования после поступления на производство являются режим работы, тяжёлые физические нагрузки, а также необходимость приобретения образования в очно-заочной или заочной формах, к которым молодые рабочие относятся весьма скептически. Предполагаемое низкое качество такого высшего образования выступает, помимо прочих, важным аргументом, объясняющим нежелание его получать. 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». Алексей Г. (42), оператор станков с ЧПУ, собирается поступать в Казанский авиационный институт, не понимая точно, для чего: «Вообще, может и пригодится потом всё». — То есть, в первую очередь для себя? — «Да. Во-первых, его надо ещё получить, это уже шесть лет пройдёт. А там, может быть, всё поменяется. Просто на будущее. Качество плохое, но всё равно».

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 своём рабочем деле, перфекционистские установки в отношении своего ремесла, ценности профессионального мастерства. Таковы 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 своё дело хорошо, он может состояться в жизни. Он может получать хорошее вознаграждение» — Не имея диплома? Разве корочка не даёт? — «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».

## Переходя к социальной практике

Из материалов исследования следует, что оптимизация образовательных и профессиональных траекторий рабочей молодёжи — т. е. создание для неё соответствующих условий — лежит в двух плоскостях, имеет институциональный и социетальный уровни.



На институциональном уровне речь идёт о совершенствовании условий для наращивания и реализации молодыми рабочими человеческого капитала. 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, учтём компетентные мнения экспертов на этот счёт – специалистов кадровых служб предприятий и руководителей образовательных учреждений. Эксперты считают важными обеспечение своевременности процедуры повышения квалификации, закрепление наставников из числа квалифицированных рабочих путём материального стимулирования их труда, обеспечение освоения смежных специальностей, технологическое перевооружение и обновление оборудования предприятий, финансирование развития учебно-производственной базы. Представители кадровых служб предприятий считают необходимым обеспечить также бесплатность обучения, предоставление возможности обучения в вузах за счёт средств предприятия, оплату учёбы более перспективных рабочих, организацию гибкого графика работ, в частности, за счёт сокращения продолжительности вечерней смены.

В сфере образования улучшение условий для наращивания и реализации молодыми рабочими человеческого капитала видится экспертам следующим образом: совершенствование профессионального образования, связанное с модернизацией; улучшение материально-технической базы учебных учреждений; оптимизация подготовки рабочих через создание отраслевых ресурсных центров и учебно-производственных комплексов; заключение взаимовыгодных договоров образовательных учреждений и 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 партнёрство сфер производства и образования, без этого невозможно достижение желаемых целей. Без такого партнёрства, 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 социальном уровне.

Такие проблемы, как низкий престиж рабочих профессий, низкая их привлекательность для молодёжи — не могут быть решены посредством принятия каких-либо отдельных мер, усилиями тех или иных отдельных социальных институтов. И только лишь увеличением зарплатков 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. В дополнение к повышению оплаты труда, необходима большая, трудоёмкая, требующая значительного времени работа по выравниванию престижа различных профессий (назовём это так в порядке обсуждения), устранению диспропорций в общественной оценке занятий, требующих различного уровня образования (мы не обсуждаем здесь завышенный престиж высшего образования, поскольку это не является темой данной 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 говорилось о том, что рабочий — соль земли, и немало тратилось газетной площади и эфирного времени для призывов: «Молодёжь, на производство!». Эффективность подобных призывов известна, следствия видны и сегодня в массовой устремлённости молодёжи в вузы. Вместе с тем, нельзя недооценивать просветительскую работу, носящую профориентационный и пропагандистский характер. Образцы успешных рабочих биографий, рассказы о профессиях, о различных видах производств — необходимы, поскольку стереотипы, мифы, утвердившиеся в обществе относительно рабочих профессий в целом и конкретных в частности, вовсе не располагают к выбору данного жизненного пути.

Задача эта, повторим, непростая и может быть решена не скоро, но имеет все основания быть отнесённой к разряду весьма важных для нашего общества. Реальное повышение привлекательности рабочих профессий для молодёжи возможно, как представляется, путём последовательного создания условий — на институциональном и социальном уровнях — для реального же совершенствования профессиональных и образовательных карьер молодёжи. Общественное мнение действительно реагирует на факты, а не на призывы, а к молодёжи, 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 повлечёт за собой повышение привлекательности подобного выбора жизненного пути.

Что касается низких заработков молодых рабочих, то эта проблема может быть отнесена и к институциональному, и к социальному уровням. Сначала – о первом. Успешные предприятия, как показывают исследования [Гимпельсон, Капелюшников, 2007], 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. Несомненна и обратная зависимость: хорошие работники во многом обеспечивают успешность предприятий. Неуспешные же имеют значительные проблемы с рабочими кадрами: неудовлетворённые 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.

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 трёх выделенных в ходе исследования видов 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 повторов, укажем лишь, что, например, для молодёжи «горизонтальной» траектории нужны, в частности, стимулы и условия для повышения квалификации, для молодёжи «прогрессирующей» траектории – обеспечение возможностей роста на предприятии, а для молодёжи «вертикальной» траектории – создание таких условий, которые позволили бы рабочим профессиям конкурировать с другими вариантами карьер. Подобная направленная работа с различными категориями занятых может быть целесообразна для предприятий, наиболее заинтересованных в том или ином контингенте рабочих или более озабоченных состоянием определённого их контингента.



## Литература

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.

Гимпельсон И. Е., Капелюшников Р. И. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ. 2007. 575 с.

Гимпельсон В. Е., Магун В. С. В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // «Социологические исследования» (СоцИс). 1990. № 1.

Гордон Л. А., Клопов Э. В. Человек после работы. Социальные проблемы быта и внерабочего времени. М.: Наука. 1972. 256 с.

Гордон Л. А., Назимова А. К. Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития. М.: Наука. 1985. 221 с.

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. 512 с.

Гордон Л. А., Клопов Э. В., Назимова А. К.. Рабочий класс СССР на рубеже 80-х годов (Социальные проблемы развития рабочего класса в социалистическом обществе). М.: ИМРД АН СССР. 1981. 220 с.

Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа. Социологическое исследование. М. 1967.

Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после М.: Аспект Пресс. 2003. 485 с.

Клопов Э. В. Рабочий класс СССР (Тенденции развития в 60-70-е гг.). М.: Мысль. 1985. 335 с.

Константиновский Д. Л. Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодёжи (1960-е годы – начало 2000-х). М.: ЦСП. 2008. 551 с.

Константиновский Д. Л. От «инстинкта голода» к «инстинкту познания». Молодой рабочий: портрет на фоне. // Социологический журнал. 2011, № 4.

Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Рабочая молодёжь России: количественное и качественное измерения. М.: 2013. 1 – CD ROM.

Максимов Б. И. Рабочие в реформируемой России. 1990-е — начало 2000-х годов. Характер участия рабочих в преобразованиях в период т. н. «российского транзита» (перестроечно-реформенного периода). СПб.: 2004. 276 с.

Максимов Б. И. Рабочие как акторы процесса трансформаций // «Социологические исследования» (СоцИс). 2008, № 3.

Темницкий А. Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. № 2.

Темницкий А. Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский период // Социологический журнал. 2003. № 4.

Темницкий А. Л., Максимова О. Н. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия // «Социологические исследования» (СоцИс). 2008. № 11.

Темницкий А. Л. Факторы привлекательности занятости современной российской молодёжи на промышленных предприятиях // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ. 2009. с. 13-35.

Чередниченко Г. А. Занятость молодёжи и профессионально-образовательные траектории // Социологический журнал. 2010. № 3.

Чередниченко Г. А. Образовательные и профессиональные траектории рабочей молодёжи // «Социологические исследования» (СоцИс). 2011. № 9.

Шкаратан О. И. Проблемы социальной структуры рабочего класса СССР (Историко-социологическое исследование). М.: Мысль. 1970. 594 с.

Шкаратан О. И. Промышленное предприятие: социологические очерки. М.: Мысль. 1978. 288 с.

