ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

УДК 316.733

В.Н. КИСЕЛЕВ

В настоящее время в России окончательно утвердились рыночные отношения. Одним из негативных последствий этого процесса является явное снижение роли рабочего класса в социально-экономическом, политическом, социокультурном развитии страны. Он должен вместе с другими активными слоями общества являться инициатором и исполнителем главных модернизационных процессов во всех сферах социальной жизни. Однако изучение тех ценностей, которыми руководствуются рабочие в своей трудовой, семейно-бытовой, досуговой деятельности редко становятся предметом специальных исследований. Не выясняется сама готовность рабочих активно участвовать в решении тех проблем, которые актуальны в настоящее время для нашей страны. В связи с этим возникает вопрос, на какие же социальные группы рассчитывает государство, когда разрабатываются амбициозные планы повышения производительности труда, создания и внедрения инновационных разработок во всех сферах экономики? Во всех странах реализация этих задач осуществлялась путем существенного повышения ценности творческого, инициативного труда у основной массы работников, каковыми являются рабочие промышленных предприятий страны. При этом всегда обращается внимание на содержание трудовых ориентаций молодых рабочих, поскольку они в наибольшей степени готовы осваивать передовые технологии, учиться работать на новых машинах и механизмах.

Актуальность проблемы изучения трудовых ориентаций молодых рабочих вызвала необходимость проведения социологического исследования ценностей, которыми они руководствуются при выборе рабочей профессии, выполнения производственных обязанностей, повышении квалификации. При этом объектом изучения стали рабочие предприятий горнопромышленного комплекса Среднего Урала. Как известно, этот регион характеризуется концентрацией шахт, разрезов, заводов, фабрик, занимающихся добычей и переработкой различных полезных ископаемых, которыми так богаты Уральские горы. Уже около 300 лет существует, меняется рабочий класс, занятый решением важных во все времена задач создания материальной основы экономической, военной безопасности России.

В процессе становления рыночной экономики положение рабочих всех возрастных групп в значительной мере изменилось. Закрылись многие предприятия по причинам того, что новые собственники не сумели наладить рентабельное производство. Выжили только самые сильные, чаще всего за счет эффективного менеджмента, а также определенной помощи государства, местных органов власти. Идеология значительной части нынешних предпринимателей не включает те ценности, которые могут быть восприняты рабочим классом. Параллельно существуют два мира: рабочих и бизнесменов, которые не ставят перед собой задачу постоянного роста квалификации, мастерства рабочих не только в собственных интересах, а для более полного раскрытия творческого потенциала работника, повышения удовлетворенности трудом, появления желания активно участвовать в превращении России в одну из развитых стран мира [1, с. 161].

Поэтому сложно решаются проблемы технического перевооружения производства, смены кадров, так как в настоящее время престиж рабочих профессий существенно снизился. Родители любой ценой хотят обеспечить получение детьми высшего образования, ориентируя их на работу в офисе, магазине, но не у станка.

Важными факторами выбора молодежью рабочей профессии, вплоть до 90-х годов прошлого века, являлись следующие. Во-первых, весьма низкий уровень образованности многих выпускников 9 классов, не позволяющей им продолжить обучение в старших классах. Предпочтительнее было пойти учиться в ПТУ, чтобы через 1–2 года уже стать самостоятельным человеком. Во-вторых, низкий уровень доходов большинства семей побуждал родителей ориентировать детей на ускоренное включение в самостоятельную трудовую деятельность.

Семье сложно было содержать ребенка до 17 лет, пока он получит общее среднее образование. В-третьих, достаточно высокий престиж многих рабочих специальностей, связанных с использованием весьма сложной техники. В-четвертых, высокие заработки части высококвалифицированных рабочих, которые при сдельной оплате труда получали в 1,5–2 раза больше, чем инженеры [2]. Этот фактор, в частности, был основной причиной того, что часть выпускников вузов становились рабочими. Появились т.н. рабочие-интеллигенты, активно изучаемые социологами в 70–80-х годах прошлого века.

Переход к рыночной экономике существенно изменил ситуацию с факторами, ориентирующими молодежь на рабочие специальности. Подавляющее большинство выпускников школ стали учиться в вузах. Если прежде их приход в высшее образование ограничивался высоким конкурсом, который могли пройти только весьма подготовленные учащиеся, то появление коммерческого образования открыло дорогу в вузы всем, у кого родители были способны оплачивать учебу. Уровень знаний таких студентов никак не учитывался при их зачислении. К тому же резко сократилось количество рабочих мест из-за закрытия многих предприятий, переставших быть государственными. Зарплаты у рабочих в 90-е годы были весьма низкими, а техническая оснащенность производства почти не менялась. Престиж рабочих специальностей в общественном мнении резко упал. К тому же закрылись многие профессионально-технические училища.

В настоящее время возник весьма острый дефицит молодых рабочих, которые должны заменить уходящих на пенсию по возрасту. Зарплата рабочих растет, но набрать настоящих специалистов трудно. Требуются молодые рабочие, которые способны быстро освоить новую технику, заинтересованные в постоянном росте квалификации. Однако таковых очень мало. [3]. В оставшихся ПТУ учатся те выпускники школ, которые кое-как освоили программу основного образования. Уровень знаний, дисциплинированности такой, что надежды на превращение их в высококвалифицированных рабочих весьма призрачны. Поэтому возникает проблема создания новых факторов, ориентирующих молодежь на освоение рабочих специальностей.

Наше исследование, проведенное в 2012 году, позволило выяснить те ценности, которыми руководствовались молодые рабочие, выбирая специальности вальцовщика, токаря, слесаря, котельщика и т.п.* Основным фактором, определяющим возникновение установки работать на заводе, оказалась потребность в устойчивых, приемлемых заработках. Одни не имели каких-либо иных вариантов выбора будущей профессии или работы в силу индивидуальных жизненных обстоятельств и (или) личностного интеллектуального и образовательного уровня. Другие – уже работали, занимаясь низкоквалифицированным трудом, не имея социальных гарантий и льгот. Вариант «стать рабочим» явился самым простым решением в ситуации «некуда пойти» при необходимости зарабатывать себе на жизнь и на учёбу.

Метод глубинного интервью позволил выявить типичные мотивы прихода в молодые рабочие. Следует учитывать, что в теории мотивы рассматриваются как обоснование личностью тех ценностей, которой она руководствуется при совершении определенных действий [4, с. 62]. Приведем высказывания респондентов о том, что побудило их пойти на завод. *«До этого я работала в садике нянечкой. Не понравилось. У меня и так свой ребенок шустрый, а там еще столько детей. Ушла оттуда – не выдержала. Пошла на завод»* (весовщица, 25 лет). Ведущей ценностью являлось наличие относительно спокойной и достаточно высокооплачиваемой работы. При этом обнаруживается, что сама ценность труда рабочего выявляется после того, как человек стал трудиться. *«Вообще-то на завод я не планировал пойти. У меня там друзья работают некоторые. Сказали, когда появилась новая вакансия. Я посмотрел работу. И решил пойти. Мне сейчас в принципе нравится...»* (слесарь 4-го разряда). В связи с этим, следует отметить, что в настоящее время система профориентации, направленная на выбор рабочих профессий, фактически в школах не ведется. Люди случайно приходят на завод, обнаруживая наличие определенных склонностей к труду у станка.

* Исследование 2012 года, проведенное лабораторией политологических и социологических исследований Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина на промышленных предприятиях в городах Среднего Урала: Екатеринбург, В.Пышма, Качканар, Алапаевск. Опрошено 440 рабочих в возрасте 18–30 лет и 340 рабочих в возрасте 50–65 лет методом анкетирования и 47 – методом глубинного интервью.

Еще одной причиной прихода на завод является отсутствие возможности работать тем, где хочется, но требуется специальное образование. *«Я даже не была предрасположена к этому в школе. Решилась в 27 лет, когда ребенок начал ходить уже. Это мой осознанный выбор. Просто сидеть дома не хочу. Я бы хотела работать там, где есть возможность для художественного творчества, но у меня нет необходимого образования»* (лаборант, 28 лет).

Путь «вынужденного» прихода в рабочие дифференцируется и разветвляется на несколько вариантов. Нами выделено четыре основных фактора, способствующих формированию ценности трудоустройства молодежи на заводы и фабрики.

1. Один из самых распространенных путей прихода в рабочие – *по примеру родственников*. При этом сами родственники, чаще всего – родители, в большинстве случаев выступают против этого шага, ориентируя молодого человека на получение высшего образования. *«Друзья говорили – иди работай. А родители – иди учись, чтобы потом хорошо устроится работать» (котельщик, 25 лет). «Мне настоятельно посоветовали родственники, но мама была против – отправляла дальше учиться. А сейчас смирилась»* (крановщица, 24 года). Некоторые молодые люди неосознанно берут пример с родственников, считая, что совершают осознанный собственный выбор рабочего места, а не просто «плывут по течению». Перечень ценностей труда, которыми молодой человек руководствуется при выборе рабочей профессии, чаще всего ограничен жизненным опытом и социальным статусом его родителей. Поэтому так часто наблюдается преемственность рабочей профессии от поколения в поколение.

2. Следующим фактором, определяющим ценность рабочей профессии, является пример друзей и знакомых. *«У меня большинство друзей на заводе работает. Они-то меня и позвали»* (оператор ЧПУ, 23 года).

3. Зачастую ценность рабочих профессий осознается молодыми людьми после окончания 9-го класса. Подростки чувствуют, что им трудно учиться в школе, у них, наверняка, будут низкие баллы после сдачи ЕГЭ в 11 классе. Они приходят к выводу, что лучше пойти учиться после 9 класса в ПТУ, получить рабочую специальность. Родители не поощряют такой выбор своего ребёнка, так как желают, чтобы он занял более высокую социальную нишу в обществе. Статус рабочих в настоящее время крайне невысок и непрестижен. *«Учиться было трудно... Решил пойти в ПТУ, а потом работать на заводе»* (котельщик, 25 лет).

4. Выяснилось, что путь в рабочие складывается из сочетания нескольких факторов. Это ориентация на пример родственников, сложности выбора профессии после окончания средней школы, низкие результаты учебы в школе. *«В лет 15 решила идти на завод. Да у меня многие родственники работают на заводе, была вакансия крановщицы – я и пошла»* (крановщица, 24 года).

То, что значительная часть молодых людей идут в рабочие, так как им очень сложно дальше учиться из-за низкого уровня развития общеучебных навыков, подтверждается следующими данными: средний балл аттестата большинства респондентов равен 3,5 (от 3 до 4 баллов). Следовательно, рабочий класс пополняется в основном теми людьми, которые не имеют склонностей к занятиям сложным умственным трудом. Это ограничивает перспективы активного освоения нынешними отечественными рабочими сложной автоматизированной техники, применяемой на многих современных предприятиях в мире.

Ценность рабочей профессии должна повышаться в процессе получения специального образования. Исследование показало, что в настоящее время вся ответственность за обучение молодых рабочих кадров возлагается на само предприятие, а не на учебные заведения. *«Учился я здесь, на заводе. Узнавал, как надо выполнять какие-то операции, смотрел, как делают другие опытные рабочие* (котельщик, 25 лет).Система наставничества, которая в настоящее время существует на предприятиях, является наиболее распространенной формой подготовки рабочих кадров, формирования у них ценностей рабочей профессии. Особенностью этой системы является то, что в ней всё зависит от наставника, его личностных качеств.

Как правило, если отношения с наставником у «новичка» складываются хорошие, наставничество проходит эффективно. *«Привели меня в цех, дали наставника. Он меня обучил и все. Во всем мне помогал. Отвечал, когда возникали вопросы»* (слесарь 4-го разряда). Положительный пример высокой ценности труда опытного рабочего ведет к осознанию значимости выполняемой работы и молодыми специалистами.

Встречаются и такие случаи, когда молодой рабочий вынужден практически

самостоятельно осваивать профессию. *«Я пришел на завод. Мне дали наставника. Помогал, но потом он заболел. Подсказывать больше было некому. Я как бы самоучка»* (оператор ЧПУ, 23 года). *«Я наблюдал, как работают опытные рабочие»* (котельщик, 25 лет).

Приобретение опыта успешной трудовой деятельности ведет к усилению ценности рабочей профессии. Большинство молодых рабочих заявляют, что их нынешняя работа интересна для них. *«Несмотря на то, что в училище я учился на токаря, мне эта профессия не очень понравилась. Сейчас работаю в котельной, мне нравится – есть разнообразие: и головой надо работать, и физически, чертежи разбирать. Интересно. А однообразие – не интересно»* (котельщик, 25 лет).

На ценность труда у молодых рабочих существенно влияет заинтересованность в выполняемой работе. Если работа нравится, то человек будет стараться выполнять ее качественно без дополнительных стимулов. *«Работать идешь, чтобы деньги зарабатывать. А работу выполнять качественно должен каждый. Конечно, работается с удовольствием, когда работа нравится»* (гальваник, 27 лет).

В отношении удовлетворенности работой у молодежи отмечается определенное примирение с тем, чем они занимаются в настоящее время. Многие не считают свою работу самой благополучной, но думают, что всё справедливо, так как это был их собственный выбор. Важно, что ценность труда у рабочих сохраняется высокой, практически независимо от уровня зарплаты.

Обобщая, можно сказать, что трудоустройство на промышленные предприятия часто происходит вынужденно с целью получения возможности хоть как-то заработать себе на жизнь. По истечении времени рабочая специальность становится неотъемлемой частью жизни и важной потребностью молодых людей, а материальный фактор иногда уходит на второй план. *«Я себя нашел в этой работе. Меня многие упрекают, что я деньги не ценю, но мне работа интересней»* (котельщик, 25 лет). *«Желательно, конечно зарплату побольше. Но я ведь изначально согласился качественно делать эту работу за данную заработную плату. И большая з/п меня не заставит еще тщательнее ее делать»* (слесарь 4-го разряда).

Высокая ценность труда вызывает стремление повышать квалификацию. Мотивацией является как желание глубже овладеть профессиональными навыками, так и повысить заработную плату в результате получения более высокого разряда. У самых молодых рабочих, которые только начинают трудиться, она невысокая. Так, например, средняя зарплата рабочего составляет на тех предприятиях, где проходило исследование, 1-го разряда – 9 тыс. руб., 2-го разряда – 12 тыс. руб., 3–4-го разряда – 24 тыс. руб. Также стимулирует профессиональное саморазвитие желание превзойти своего наставника как по уровню заработков, так и мастерства. *«Мы сейчас уже на одном уровне (с наставником). А превзойду, наверно, через несколько лет. Пока еще не превзошел. Но стремление превзойти есть»* (слесарь 4-го разряда). У некоторых рабочих ценность самореализации в труде побуждает получать новые профессиональные знания. *«Я бы попробовал себя еще в каком-нибудь цеху. Мне интересно еще в чем-то себя реализовать»* (слесарь 4-го разряда). Стремление ярче раскрыть себя осуществляется также путем сочетания работы с учебой в вузе. *«Я пошел учиться в университет и пока еще учусь по машиностроению»* (слесарь 4-го разряда).

В целом ценность труда определяется уровнем удовлетворенности выполняемой работой. Исследование выявило различия в степени удовлетворенности у различных групп рабочих.

Таблица 1

Уровень удовлетворённости работой разных возрастных групп (в % по строке внутри каждой группы)

		Полностью удовлетворены	Частично удовлетворены	Не удовлетворены
Поколения	Молодые рабочие (18–30 лет)	24	75	1
	Рабочие (старше 50 лет)	48	50	2
Возраст	до 20 лет	43	57	0
	21–25 лет	25	73	2
	26–30 лет	18	81	1

Высокая удовлетворенность выявлена у самых молодых рабочих и тех, кто уже относится к группе людей старшего возраста.

Они уже не первый десяток лет трудятся в качестве станочников, механиков, котельщиков и т.п. У них возникло привыкание к труду на основе достаточно высокой квалификации, профессионализма. Молодым рабочим интересно осваивать новое, что повышает ценность выполняемых работ. Обращает на себя внимание тот факт, что с возрастом снижается степень удовлетворенности трудом у рабочих 26–30 лет.

Причин несколько. Во-первых, падает ценность труда из-за невысоких, как они считают, заработков. У молодых выпускников вузов, работающих в комфортных условиях, занятых умственным трудом, они нередко существенно выше. Это отмечают 58% опрошенных. Почти каждый третий рабочий также жалуется на неинтересную работу (38%). Трудности с материальным обеспечением семьи отметили 24% респондентов. Крайне недовольных пока еще лишь 11% опрошенных, что указывает на отсутствие в рабочей среде того уровня внутреннего протеста, который может привести к каким-либо активным действия экономического или политического характера.

Опрошенные отмечают отсутствие не только должной оплаты труда, возможности приобретения жилья, доступного и достойного отдыха, но и низкий статус в обществе. Рабочие не воспринимают свой труд как важный фактор социально-экономического и социокультурного развития страны. Это ведет к низкой трудовой активности, отсутствию стремления постоянно повышать квалификацию, максимально реализовывать имеющиеся способности, занимаясь рационализацией, добровольным освоением новых технологий. Молодые рабочие не видят своей роли в решении проблем модернизации страны, решении вопросов политической жизни, повышении духовной культуры населения.

Следовательно, формирование и усиление ценности труда у молодых рабочих зависит от целой совокупности факторов: осознание своей значимости в развитии страны, возможности активно участвовать в ее модернизации на основе постоянного овладения более сложной техникой, повышении престижа рабочих специальностей, уровня оплаты за высококвалифицированный труд, удовлетворении потребности в жилье, интересном отдыхе. Эти условия должны создаваться как государством, так и нынешними собственниками промышленных предприятий. Решение этих задач зависит и от различных общественных организаций, партий, однако немногие из них занимаются работой по повышению ценности труда рабочих. Медленное решение выявленных нами в исследовании проблем снижает степень участия молодых рабочих в ускорении темпов социально-экономического и социокультурного развития страны.

1. Голенкова, З.Т. Рабочие России: статусные характеристики [Текст] / З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян // Актуальные проблемы социологии. Екатеринбург, 2013.

2. Лещинский, И. О современных рабочих / И. Лещинский // Скепсис. 2009. Январь [Электронный ресурс]. URL: www. Skepsis.net //library/id – 2333 (дата обращения: 18.03.2013).

3. Около 60% строительных компаний испытывают дефицит молодых рабочих // [Электронный ресурс]. URL:http://mosday.ru/news/item.php?156456 (дата обращения: 16.03.2013).

4. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб: Евразия, 1999.