

## СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.10

### Правильная ссылка на статью:

Александрова О. А., Ненахова Ю. С. Рабочая смена: восполнит ли молодежь кадровый дефицит в промышленности и аграрно-промышленном комплексе? // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 6. С. 216—231. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.10.

### For citation:

Aleksandrova O. A., Nenakhova Yu. S. Personnel shift: will the youth make up for the shortage of staff in the production sector and in the Agro-industrial Sectors. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2017. № 6. P. 216—231. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.10.

**О. А. Александрова, Ю. С. Ненахова**  
**РАБОЧАЯ СМЕНА: ВОСПОЛНИТ ЛИ МОЛОДЕЖЬ КАДРОВЫЙ**  
**ДЕФИЦИТ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ И АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННОМ**  
**КОМПЛЕКСЕ?**

РАБОЧАЯ СМЕНА: ВОСПОЛНИТ ЛИ МОЛОДЕЖЬ КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ И АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ?

PERSONNEL SHIFT: WILL THE YOUTH MAKE UP FOR THE SHORTAGE OF STAFF IN THE PRODUCTION SECTOR AND AGRO-INDUSTRY

*АЛЕКСАНДРОВА Ольга Аркадьевна — доктор экономических наук, заместитель директора по научной работе, ФГБУН «Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук» (ИСЭПН РАН), Москва, Россия; профессор Департамента социологии, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия. E-MAIL: [a762@rambler.ru](mailto:a762@rambler.ru) ORCID: 0000-0002-9243-9242*

*Olga A. ALEKSANDROVA<sup>1,2</sup> — Dr. Sci (Economics), Deputy Director for Research; Professor E-MAIL: [a762@rambler.ru](mailto:a762@rambler.ru) ORCID: 0000-0002-9243-9242*

<sup>1</sup> Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences (ISESP RAS)

<sup>2</sup> Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

*НЕНАХОВА Юлия Сергеевна — научный сотрудник, ФГБУН «Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук» (ИСЭПН РАН), Москва, Россия; научный сотрудник совместной лаборатории ИСЭПН РАН и кафедры экономической социологии Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского, Москва, Россия.  
E-MAIL: yulia-nenakhova@yandex.ru  
ORCID: 0000-0002-5865-1012*

*Yulia S. NENAKHOVA<sup>1,3</sup> — Researcher  
E-MAIL: yulia-nenakhova@yandex.ru  
ORCID: 0000-0002-5865-1012*

**Аннотация.** Дефицит квалифицированных рабочих кадров остается острой проблемой со времен кризиса 2008—2009 гг. В статье обсуждаются результаты двух социологических исследований, проведенных в регионах России с отчетливой отраслевой специализацией и предусматривавших анкетный опрос учащихся учреждений профтехобразования, а также экспертные интервью с руководством предприятий, отраслевых ассоциаций, торгово-промышленных палат и руководителями учреждений профтехобразования. Собранный материал дает информацию о том, какой контингент и почему приходит учиться рабочим профессиям; каким видит молодежь свое трудоустройство по окончании обучения; почему предприятиям по-прежнему сложно восполнять кадровый дефицит; появилась ли у бизнеса возможность долгосрочно планировать свои кадровые потребности, а у системы профтехобразования — эффективно на них отвечать. Показано, что выбор рабочей профессии определяется надеждой на достойно оплачиваемую работу, возможностью в короткий срок получить профессию и легкостью поступления в образовательное учреж-

<sup>1</sup> Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences (ISESP RAS)

<sup>3</sup> Joint Laboratory of ISESP RAS and Department of Economic Sociology of the Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Moscow, Russia

**Abstract.** The issue of skilled workers has been debated since 2008—2009 and today it is still relevant. The paper highlights the findings of two sociological studies conducted in the Russian regions with clear sectoral specificity. The studies were based on a questionnaire survey among the students of vocational schools and expert interviews with heads of enterprises, sectoral associations, chambers of commerce and directors of vocational schools. The obtained data help to define a typical student of vocational schools as well as his/her study motivation; what sort of employment students expect to have after the graduation; why enterprises still experience difficulties making up for staff shortage; whether the business community has learnt to manage their long-term staffing needs and the vocational school system has started to respond to those needs effectively. The authors show that the career choice is shaped by prospects of a well-paid job and an ability to have an easy access to education and to get professional skills within a short period of time. More than half of students agree with almost all positive statements concerning the blue-collar jobs; at the same time, two-thirds of them are aware that

дение. Больше половины учащихся согласны практически со всеми позитивными утверждениями относительно рабочих профессий, но в то же время две трети понимают, что они связаны с тяжелыми либо опасными условиями труда. Хотя по окончании производственной практики большинство респондентов убедились в верности выбора профессии, в цеха и на поля идут далеко не все, что связано с невысокой зарплатой молодых кадров и/или местом локализации предприятия при наличии альтернативы в виде работы в торговле или сервисе. Короткий горизонт планирования и низкий уровень рентабельности не позволяют предприятиям просчитывать свои кадровые потребности и формировать кадровый резерв, что дезориентирует систему профобразования и консервирует дисбалансы на рынке труда. Улучшению ситуации, по мнению как молодежи, так и экспертов, способствовало бы проведение государством более последовательной и эффективной политики поддержки промышленности и аграрно-промышленном комплексе (АПК).

**Ключевые слова:** молодежь, занятость, рабочие профессии, промышленность, аграрно-промышленный комплекс, планирование кадровых потребностей, профтехобразование

**Благодарность.** Исследование проведено при поддержке РГНФ/РФФИ, проект № 15-02-00443.

their working conditions might be heavy or unsafe. Though upon graduation most of respondents report to have made the right choice, few hit the fields and industrial workshops. This is caused by low salaries of the young staff and/or the enterprise location and an opportunity to get alternative careers in commerce and services. Short-term planning horizon and low profitability do not allow enterprises to estimate staffing needs and to create a pool of workforce. In turn, it misleads the vocational training system and 'preserves' the labor imbalances. Both the young respondents and the experts say that the situation could be improved by conducting more consistent and effective policies to support the production and the Agro-industrial Sectors.

**Keywords:** youth, employment, blue-collar workers, industry, agro-industrial complex, workforce planning, vocational education

**Acknowledgment.** The study was funded by Russian Humanitarian Scientific Fund/Russian Foundation for Basic Research, Project No 15-02-00443.

Дефицит квалифицированных рабочих наблюдается с 2008—2009 гг., и проблема до сих пор не теряет остроту: именно нехватку инженерных и рабочих кадров как представители бизнеса<sup>1</sup>, так и ученые называют среди основных препятствий развитию производства [Токсанбаева, 2016: 77—80; Коровкин и др., 2006: 34—52, Варшавский, 2014: 15—18; Коровкин и др., 2011: 6—7]. Снижение интереса молодежи к «производственным» профессиям — общемировой тренд<sup>2</sup>, в России же он усугублен спадом производства в 1990-х и деиндустриализацией в 2000-х годах. Упадок в промышленности отразился на учреждениях профтехобразования [Константиновский и др., 2014: 200—207], дополнительный удар нанесла их передача на содержание регионам [Эволюция нормативной базы..., 2011: 165—166]. Еще важные факторы — широкие возможности получения вузовского диплома [Социальная дифференциация..., 2005: 154—214] и непристизжность работы не в офисе [Темницкий, 2003: 67—69]. Результат — дефицит квалифицированных рабочих, все более заметный на фоне выбытия работников старших возрастов.

В последнее время задачи кадрового обеспечения промышленности и АПК актуализированы санкциями и провозглашением курса на импортозамещение<sup>3</sup>, сделан и ряд шагов, включая принятие законов о промышленной политике и о стратегическом планировании (2014 г.).

Ниже представлены результаты двух исследований, которые позволяют оценить, в какой мере молодежь готова стать надежной рабочей сменой поколения отцов и что может этому способствовать. Первое исследование проведено в 2014 г. в рамках очередного этапа проекта «Таганрог»<sup>4</sup>. Вопросы об условиях обучения и возможностях трудоустройства<sup>5</sup> задавались учащимся учреждений профтехобразования (N=32), попавшим в выборку, репрезентирующую население Таганрога. Кроме того, были проведены глубинные интервью (N=6) с руководством механического колледжа, техникума машиностроения и металлургии, авиационного техникума, в рамках которых обсуждались техническое оснащение и преподавательский состав, контингент поступающих, востребованность выпускников. Второе исследование проведено в 2016 г. в рамках проекта «Трудовой потенциал как объект стратегического планирования»<sup>6</sup>. В двух группах регионов — с развитым машиностроением (Новосибирская, Нижегородская и Воронежская области) и с высокой долей предприятий легкой и пищевой промышленности, а также АПК (Краснодарский край, Ивановская область и Республика Адыгея) опрашивались три группы респондентов: 1) руководство предприятий, отраслевых ассоциаций, торгово-промышленных палат (N=22); 2) руководство учреждений профтехобра-

<sup>1</sup> О состоянии делового климата в России в 2015 году : Доклад [Электронный ресурс]. М. : СПП, 2016. URL: <http://media.rssp.ru/document/1/2/c/2c453805c460b5a653d8a907e705d3ef.pdf>. (дата обращения: 11.05.2017).

<sup>2</sup> Необходимо развенчивать миф о неуспешности рабочего человека [Электронный ресурс] // Коммерсант, 28.04.2017. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3286610> (дата обращения: 11.05.2017).

<sup>3</sup> Михайлов А. Вырастить рабочих поможет... кризис [Электронный ресурс] // Pravda.ru. 18.02.2015. URL: <https://www.pravda.ru/economics/rules/laws/18-02-2015/1248931-workers-0/> (дата обращения: 24.03.2015).

<sup>4</sup> Квазилонгитюдное исследование уровня и качества жизни типичного российского города. Впервые проведено в 1968 г.; очередной этап — в 2013—2015 гг. Руководитель проекта — чл.-корр. РАН Н. М. Римашевская.

<sup>5</sup> С учетом общего объема анкеты, каждый раздел содержал относительно немного вопросов.

<sup>6</sup> Проведено при поддержке РГНФ/РФФИ, проект № 15-02-00443.

зования (N=12); 3) учащиеся профильных учреждений профтехобразования: всего опрошено 417 человек, из них 349 — учащиеся факультетов, готовящих кадры для машиностроения, легкой, пищевой промышленности и технической составляющей АПК (механизации сельского хозяйства и т. п.), и 68 — сугубо сельскохозяйственных факультетов (аграрного, ветеринарного и т. п.). Представления и установки учащихся изучались с помощью анкетного опроса; мнение представителей промышленности и АПК и руководства учреждений профобразования — методом глубинных интервью. Оба исследования носили разведывательный характер. В первом случае после 12-летнего перерыва изучались все аспекты жизнедеятельности населения типичного российского города, включая образование — его доступность и качество, перспективность с точки зрения трудоустройства. Во втором случае выяснялось, как в сложном противоречивом контексте (санкции и встречное эмбарго, участие в ВТО и провозглашение курса на реиндустриализацию) предприятия планируют свои кадровые потребности, как это сказывается на учреждениях профобразования и поведении их выпускников.

Итак, что удалось выяснить? Начнем с ситуации в Таганроге. Попавшие в выборку учащиеся учреждений начального и среднего профессионального образования в основном удовлетворены объемом получаемых знаний (более половины оценили его как хороший и порядка 40 % — как удовлетворительный) и техническим оснащением учебных заведений (чуть более 60 % назвали его хорошим и порядка трети — удовлетворительным). По словам директоров учреждений, улучшению ситуации с оборудованием способствовало создание ресурсных центров, предоставление грантов в рамках приоритетного национального проекта и т. п. В то же время текущее финансирование не позволяет основательно обновить материальную базу: *«Мы же не поваров выпускаем и не парикмахеров, которым нужны двое ножниц и расческа — станки, фрезы, пилы, металл стоят больших денег»*<sup>7</sup>.

Учреждения среднего профессионального образования прикладывают усилия к организации производственного обучения, от эффективности которого зависит не только качество подготовки выпускников, но и их желание работать по специальности: *«Когда завод вручает студентам метелку, а к станку нельзя — мол, он новый, мы сами на нем не умеем работать, — это нехорошая практика. Мы с трудом пытаемся привить им любовь к профессии, а они попадают на предприятие, но не видят там профессии»*; *«Передавать учащегося с первого курса рабочим, занятым зарабатыванием денег, — пустое дело. Скажут: «Подмети, да иди с богом». И кого мы будем выпускать? На практику надо отпускать только когда он уже что-то умеет — для адаптации на производстве. Поэтому у нас производственное обучение идет два года, учить должны у нас и наши преподаватели»*; *«Как учить оператора поста управления стана по горячей прокатке труб? Прокат сюда не поставишь. Чуть ли не с первого курса отправлять на производство? Но там их никто учить не хочет. Вот мы и хотим приобрести тренажер оператора — 3D-экран, имитирующий цех, прокатный стан, пульт прокатчика»*.

Директора отмечали позитивные сигналы, когда партнерство предлагает не образовательное учреждение, а предприятие: *«Последние полгода меняется тенден-*

<sup>7</sup> Здесь и далее курсивом даны фрагменты экспертных интервью.

ция. Раньше мы с протянутой рукой приходили на нищее предприятие, которое ничего не могло дать и только портило всю картину. И нам все время отказывали. Но вот Шахтинский завод сам на нас вышел. Потом попросил встречи «Красный гидропресс»: до этого они как-то «ни тонули, ни плыли», а сейчас вступают в серьезную модернизацию, нужны кадры».

На качество подготовки влияет и уровень квалификации преподавателей. Три четверти учащихся оценили его как хороший. Аналогично оценивали своих педагогов и директора учреждений, отдельно отмечая омоложение кадров. А вот другой фактор — качество контингента — пока удручает: пятая часть учащихся оценили отношение к учебе и воспитание сокурсников как неудовлетворительное и еще 43,7 % — на «тройку». Директора также фиксируют ухудшение контингента: «Из школы мы получаем очень слабый человеческий материал, который, мало того что не мотивирован, но еще и не умеет читать, писать, пропорцию решить, в степень возвести. В основном приходят те, кто не сможет сдать ЕГЭ, не нужен школе»; «Получается, что тот, кто настолько слаб, что не попал в десятый класс, и у чьих родителей совсем нет денег, чтобы платно учить в вузе, он и идет получать рабочую профессию»; «Приходит разношерстная публика: раньше был конкурсный отбор, потом брали всех подряд на условном конкурсе; теперь — просто на общедоступной основе». Серьезнее к учебе относятся выходцы из села, поскольку «для них это восходящий момент. А как им стыдно, когда мы их отчисляем, выселяем из общежития и, бывает, лично отвозим домой, в село. Большой стимул — не допустить такого позора».

Отсутствие селекции на входе и в процессе обучения связано также с подушевым финансированием. Другим ограничителем является норматив, определяющий количество учащихся на одного преподавателя: «Иной раз подписываю приказ на отчисление, а потом думаю: еще пять человек отчислю, и придется кого-то увольнять. А кого, если по каждому направлению один преподаватель?». Конкурс среди абитуриентов мог бы возникнуть при ужесточении контроля за проведением ГИА, однако здесь сталкиваются финансовые интересы учреждений СПО и школ: «Пусть он уйдет из одиннадцатого или даже десятого класса, главное — перевести в десятый, чтобы школа на год сформировала бюджет». Учреждения профтехобразования могли бы получить более мотивированных учащихся в лице инвалидов, однако «безбарьерная среда» не предусматривает специального учебного оборудования.

В ряде случаев улучшению отбора абитуриентов содействовало укрупнение образовательных учреждений: «В 2010—2013 гг. путем присоединения других училищ на нашей базе был создан самый крупный комплекс в Таганроге и второй в Ростовской области. Конкурентов практически нет, поэтому в прошлом году был конкурс порядка шесть человек на место». Другие директора опасаются последствий массовых укрупнений: «Учебному заведению со зданием в четыре этажа, шикарными мастерскими, общежитием очень трудно выживать на подушевое финансирование, выделяемое на 400 человек, из которых почти 100 — заочники. Нас будут объединять, но надо, чтобы не получилось, как с детскими садами — сегодня все продадим, а завтра демографическая ситуация начнет улучшаться — и что?»

В силу мизерности стипендий («Пока мы были федеральным учреждением, была хорошая стипендия (в 2011 г. — 800 рублей), как только перешли на региональный

уровень, стипендия резко сократилась: с января 2015 г., с учетом трех повышений, будет 482 рубля...) большинство учащихся стремится подрабатывать. Руководство учреждений пытается находить паллиативные решения: «второму, третьему курсу я просто запрещаю работать. Кого-то удается остановить, кого-то нет. Говорю: «Хорошо, если нужны деньги, то после 14—00 и при условии, что выполняешь весь объем учебной нагрузки»; «Посещение занятий обязательно. Но мы постарались, и у нас 70 % всех практик — оплачиваемые. Плюс тем студентам, которые выполняют заказы в наших мастерских, я даю ее на реализацию».

Что касается будущего, то около половины учащихся оценивали ситуацию с наличием приемлемо оплачиваемых рабочих мест по своей специальности как хорошую. Остальные — как удовлетворительную (34,4 %) либо неудовлетворительную (15,6 %). О том, что уровень оплаты труда на промышленных предприятиях остается невысоким («На металлургическом заводе средняя зарплата 12—15 тысяч. У нас больше нигде не платят»), говорили и руководители учебных заведений: «Неопытный выпускник может быть принят только на какую-то очень простую работу, на очень небольшие деньги. Система стимулов не работает: опытному рабочему нечем платить, а что платить пацану, который вчера оторвался от парты?»; «На предприятиях нет привлекательной оплаты. А молодой человек собирается создать семью, у него много планов, ему не 80 лет, когда ничего не нужно, потому что все есть. Ему нужно все и сразу. Но работодатель судит с экономической точки зрения: раз он не профессионал, то и польза от него будет близка к нулю — и оплату дает соответствующую». Другие причины, снижающие желание трудиться в промышленности: устаревший характер производств («Базовые предприятия тяжелого машиностроения в очень плохом состоянии — основные фонды изношены на 90 %. Предприятий, прошедших серьезное обновление, модернизацию, — единицы»); нестабильность загрузки, неясность перспектив («На «Котельщик» работать не идут — он сам никого не берет. Завод практически распродается, территории отдаются, вместо цехов магазины строятся»), непрестижность работы («Мы учим профессиям, которые востребованы промышленностью, но непопулярны у населения. Вот автодорожный колледж набирает бог знает сколько автомехаников: два года учатся за 60 тысяч (!) в год; парикмахеры идут на платное отделение»).

Связь проблем профтехобразования с ситуацией в промышленности неоднократно подчеркивалась экспертами: «Чтобы что-то сделать с образованием, надо что-то сделать с народным хозяйством в целом. Образование — это отголосок»; «Нужно, чтобы работала промышленность. Тот же «Прибой» к нам очень хорошо относится, но у них нет заказов. Нам теперь дают госзаказ на подготовку кадров только по заявке предприятия, а оно не может гарантировать трудоустройство. Ведь теперь как: сегодня заказ получили, а что завтра будет — неизвестно». Несколько лучше положение дел в экспортных отраслях невысоких переделов (в данном случае — металлургия); в машиностроении, приборостроении и т. п. ситуация гораздо тяжелее: «Раньше металлургия была заброшенным хозяйством — везде горы мусора, все валяется. Сейчас так выглядит приборостроительный завод «Прибой», поэтому им практически никто не нужен». Фактор, осложняющий возрождение предприятий, — отток и резкое старение квалифицированных кадров, способных, в том числе, выступать в роли наставников: «У машиностроения, электроники

потеряны уникальные кадры. И у нас нет ни класса, ни преподавателей — раз нет заявок на радиомонтажников. Стоит шикарная мастерская, а используем ее на 30 % (готовим электриков)».

Дополним данные, собранные в Таганроге, информацией, полученной в рамках второго проекта. Начнем с краткого портрета участников анкетного опроса. Три четверти из опрошенных — юноши, возраст — 16—19 лет, 95,4 % поступили в учреждение профтехобразования после девятого класса. Практически все учатся бесплатно: 83,5 % — без обязательного распределения по окончании обучения и 13,5 % — «целевики». Порядка 40 % опрошенных — выходцы из семей с очень скромным достатком: семьям 29,3 % денег хватает только на еду и одежду, семьям 7,4 % — только на еду, семьям 2,4 % денег с трудом хватает даже на еду. Еще у 45,3 % семей «на питание, одежду, бытовую технику, мебель и т. п. денег хватает, но нет денег на приобретение автомобиля, дачи и т. п.». Родители респондентов в основном без высшего образования: на наличие вузовского диплома у отца указали 34,9 % ответивших на этот вопрос, у матери — 42,9 %. У четверти отцов среднее или неполное среднее образование; похожее распределение и у матерей. До поступления 56,3 % респондентов проживали в городе, где расположено учебное заведение. Треть учащихся приехала из сел и поселков городского типа (22,9 %) либо городов с численностью населения до 100 тыс. чел. (8,6 %), остальные — из другого областного центра (8,1 %) или города с населением более 100 тыс. жителей (4,2 %).

Помимо причины выбора рабочей профессии и планов в отношении трудоустройства респондентам был задан ряд вопросов общего характера, касающихся установок в сфере труда (что такое «хорошая работа», что определяет престиж профессии и т. п.) и представлений о перспективах развития российской экономики — тех ее секторов, к работе в которых их готовят.

Итак, что такое «хорошая работа»? Для 44,1 % респондентов — это прежде всего высоко оплачиваемая работа, однако для 39 % — это работа по призванию и для 16,9 % — обеспечивающая признание и уважение людей. Это корреспондирует с представлениями о том, чем определяется престиж профессии: для 53,1 % — уровнем приносимого дохода, для четверти — требуемым уровнем квалификации и для пятой части — общественной полезностью. Респондентам предложили оценить престижность профессий, имеющих отношение к промышленности и АПК (см. табл. 1).

**Таблица 1.** «Насколько сегодня престижны перечисленные профессии?» (% от числа респондентов)

	Уровень престижа		
	Высокий	Средний	Низкий
Инженеры	60,2	34,9	4,9
Агрономы и другие специалисты сельскохозяйственного профиля (с высшим образованием)	38,8	48	13,2
Техники, технологи (без высшего образования)	25,2	53,1	21,7
Промышленные рабочие (станочники и т. п.)	22,9	55,7	21,4
Сельскохозяйственные рабочие	17,3	41,0	41,7



Респонденты также высказали мнение о том, что побуждает молодежь идти обучаться рабочим профессиям: с ними легко найти неплохо оплачиваемую работу (62,4%), в такие образовательные учреждения легко поступить (38,6%), эти профессии можно получить за довольно короткий срок (32,1%). Относительно немного голосов набрали варианты «невозможность поступить в вуз» (15,1%) и «нежелание забивать голову науками при обучении в вузе» (10%). Судя по числу согласных с предложенными утверждениями, в глазах респондентов рабочие профессии прежде всего связаны с современной техникой и новейшими технологиями (76,3%), открывают возможности для профессионального роста, карьеры (71,2%), реализации своих способностей (64,3%). Кроме того, они обеспечивают достойное вознаграждение за труд (59,1%) и гарантируют стабильный достаток (58,6%). В то же время доля согласных с негативными коннотациями также велика: 58% ассоциируют рабочие профессии с опасными и 57% — с тяжелыми условиями труда. С тем, что общество признает высокую социальную значимость рабочих профессий, согласно чуть менее половины респондентов, чуть более трети — что они позволяют рассчитывать на высокий социальный статус. И, наконец, был задан вопрос о том, какую профессию респонденты порекомендовали бы выбрать своим ровесникам, а какую, если бы была возможность, выбрали для себя<sup>8</sup>. Как в первом, так и во втором случае лидером стал вариант «военный, сотрудник правоохранительных органов (полиция, ФСБ и т. п.)» (соответственно 46% и 23%); на втором месте — инженер (31% и 17%), работа в органах власти — на третьем месте в рекомендациях ровесникам (25%) и четвертом при выборе для себя, третье место в последнем случае занял предприниматель (11%). Профессии рабочих, техников, агрономов оказались в этом рейтинге на весьма скромных позициях.

Выбирая же профессию в реальности, часть абитуриентов пошла по стопам родителей (15%) и других близких родственников (22%). На 47,3% респондентов в школах, где «учащихся действительно старались заинтересовать профессиями, которые требуются предприятиям области», влияние могла оказать профориентация (в школах остальных респондентов ее либо проводили «формально, без желания заинтересовать» (26,3%), либо не проводили. Чаще всего назывались следующие причины выбора профессии: призвание, интерес (36,7%), гарантии наличия работы (36,7%) и неплохого стабильного заработка (32,9%), совет родителей (25,7%). Рейтинг факторов выбора учебного заведения представлен в таблице 2.

Различные аспекты обучения, влияющие на его качество, учащихся в основном удовлетворяют. Несколько особняком стоит «оснащенность современным оборудованием», вызывающая нарекания у трети студентов. «Аграриев» несколько меньше, чем «технарей», устраивает организация прохождения практики по специальности. Старшекурсники менее довольны уровнем обучения практическим навыкам, набором изучаемых предметов, организацией прохождения практики и, особенно, оснащенностью современным оборудованием.

<sup>8</sup> Список состоял из 17 профессий плюс вариант «другое»; для ровесников можно было выбрать три варианта, для себя — один.

Таблица 2. «Почему Вы выбрали именно это образовательное учреждение?»  
(% от числа ответивших)

Дает хорошее образование	83,7 %
Легко поступить *	65,7 %
Налажена связь с предприятиями, на которые хотелось бы пойти работать	60,9 %
Предоставляет общежитие	58,5 %
Удобное расположение	55,4 %
Только здесь обучают выбранной профессии	50,8 %
Учились близкие родственники или знакомые	40,5 %
Учат на современном оборудовании и по новейшим технологиям	37,4 %
Дешевле учиться	36,5 %
Легко учиться	30,0 %
* И действительно: 56,2 % респондентов поступать было несложно, в 10,9 % случаев принимали всех, кто подавал документы.	

С учетом важности производственной практики для дальнейшего профессионального самоопределения старшекурсникам было предложено оценить различные ее аспекты. Наибольшую долю оценок «очень хорошо» (69,1 %) получило «отношение к практикантам со стороны работников предприятия» и почти столько же получила «достаточность отведенного на практику времени». Около половины респондентов высоко оценили полезность приобретенных во время практики знаний и навыков, а также возможность в будущем трудоустроиться на данное предприятие. С учетом еще 20—30 % респондентов, оценивших эти аспекты как «скорее, хорошо», организация практики в целом поставлена неплохо. В то же время порядка трети респондентов оценили негативно (на уровне 20—24 % как «скорее, плохо» плюс 5—9 % — как «очень плохо») техническую оснащенность и условия труда (выдачу спецодежды, состояние помещений и т. п.), а также возможность во время практики работать на хорошем современном оборудовании. Совсем не удовлетворены учащиеся оплатой их труда во время практики: 40,2 % оценили ее как «очень плохо» и 4,1 — как «скорее, плохо». В результате у 65,8 % учащихся практика усилила желание в будущем работать по этой специальности, а у трети — скорее (29,7 %) или полностью (4,5 %) такое желание отбила.

И, наконец, главный вопрос: что респонденты собираются делать по окончании обучения? Половина планирует идти работать и почти столько же собирается продолжать учиться. Из планирующих трудиться порядка 56 % намерены работать по специальности. Остальные в этом сомневаются (таких — четверть) либо точно не пойдут работать по профессии (8 %, а среди «аграриев» — порядка 16 %). Две пятых из них — те, кто никогда не собирался работать по профессии, либо те, кто в ней разочаровался. В то же время более четверти указали на то, что «для людей с этой специальностью сегодня нет работы», и еще 20,7 % — на то, что «у тех, кто работает по этой специальности, низкая зарплата».

Приоритет при трудоустройстве — хорошая зарплата (77,2 %), ее регулярная выплата важна для 25,7 % опрошенных. Около половины респондентов заботит перспектива профессионального и карьерного роста. Ради перспективной

и высокооплачиваемой работы три четверти респондентов готовы переехать в другой регион. Возможность работать по полученной специальности важна только для 29,3%. Почти столько же респондентов отметили «хорошие условия труда» и «удобный график работы»; при этом близость работы к дому и «возможность получить жилье, наличие детсада, поликлиники и т. п.» важны лишь для 7—9%.

О какой же «хорошей зарплате» идет речь? Респондентам было задано два открытых вопроса: какую зарплату они считают приемлемой для нормальной жизни и на какую, работая по специальности, могут рассчитывать. Почти треть респондентов считает приемлемой для нормальной жизни зарплату в 25 тыс. руб., 30 тыс. руб. устроили бы уже половину респондентов, а 40 тыс. руб. — порядка 70%, зарплата же в 50 тыс. рублей устроила бы практически всех (83,7%). Что же касается размера зарплаты, на которую могут рассчитывать выпускники, то 35% указали на зарплату менее 15 тыс. руб. (при том что зарплату такого уровня считают приемлемой лишь 4,6%), еще 24,4% респондентов назвали 15—20 тыс. руб. Таким образом, в совокупности почти две трети респондентов полагают, что при работе по специальности их начальная зарплата не превысит 20 тыс. руб. — в то время как такую зарплату сочли приемлемой для нормальной жизни только 16,5% респондентов. Еще 10% полагают, что могут рассчитывать на зарплату в 20—25 тыс. руб. — в совокупности это уже 70% респондентов, при том что такой размер зарплаты сочли приемлемым только треть респондентов. На зарплату в 25—30 тыс. руб. надеются 13,6% учащихся. Это корреспондирует с ответами на вопрос, легко ли найти работу по специальности. Около 40% респондентов считают, что найти хорошо оплачиваемую работу по специальности вполне реально, однако порядка 45% выбрали вариант «работу по специальности найти можно, но хорошо оплачиваемую — трудно», еще чуть более 15% полагают, что «трудно будет найти любую работу по специальности».

Был предусмотрен вопрос о целесообразности возвращения к системе обязательного распределения выпускников. Три четверти опрошенных высказались «за», при этом 50,8% выбрали вариант «надо — это решит проблему трудоустройства в соответствии с полученной специальностью», а 24,6% — вариант «надо — это заставит государство заботиться о наличии нормально оплачиваемых рабочих мест». Еще 8,8% поддерживают введение системы распределения, но лишь для «бюджетников», однако каждый пятый респондент полагает, что «государство не вправе принуждать работать по полученным специальностям, если они плохо оплачиваются».

Необходимо отметить, что почти половина учащихся совмещает учебу с работой: 16,8% работает постоянно и еще 29,2% — время от времени. 36,9% делают это, так как «нужно зарабатывать на жизнь, помогать семье», 14,9% — ради получения опыта работы и еще 4,8% — чтобы оплачивать учебу. На мотив «желание быть самостоятельным человеком, иметь собственный доход» указали 50,4%. При этом у двух третей респондентов работа никак не связана с получаемой специальностью, а у 17,4% связана лишь «в определенной мере».

И, наконец, о том, что показали ответы на вопросы общеэкономического характера, призванные выявить ожидания и настрой рабочей молодежи. Данные говорят об отсутствии оптимизма. 44,7% респондентов полагают, что на преодоление

экономического кризиса потребуется порядка трех-пяти лет, еще 29,9% — более пяти лет и еще 12,9% выбрали вариант «другое», в котором указывались либо более длительные сроки (10—20—30 лет), либо условия преодоления кризиса, прежде всего связанные с властью: «пока не исчезнут коррупционеры», «пока не сменится власть». В отношении перспектив импортозамещения оптимизм тех, кто осведомлен об этой задаче (а не знают о ней только 8,8%), также невысок: лишь 23,7% полагают, что она решится в ближайшие годы, остальные — в пределах пяти лет (29,3%), десяти лет (17,1%) либо вообще «очень нескоро» (21,2%). Отвечая на вопрос о том, насколько успешно решается задача развития промышленности и сельского хозяйства, только 21,6% выбрали применительно к промышленности вариант «развивается очень успешно — созданы все условия для ее ускоренного развития», в отношении сельского хозяйства этот вариант ответа выбрали и во все 14,5% респондентов. В то же время треть опрошенных оценивает ситуацию в сельском хозяйстве пессимистично: четверть не видит изменений к лучшему, а по мнению 9,3% — ситуация только ухудшается. В отношении промышленности варианты «нет изменений к лучшему» и «стало только хуже» выбрали 21,9% и 3,4%, соответственно. Половина респондентов, как «технарей», так и «аграриев», все же полагает, что промышленность и сельское хозяйство «развиваются в целом успешно, но есть некоторые трудности».

Каковы же, по мнению молодежи, основные препятствия развитию промышленности и сельского хозяйства? Несмотря на то что это был открытый вопрос, лишь 9,8% респондентов уклонились от ответа. Многие отвечали развернуто, называли несколько причин: «непрестижность; слабая поддержка государства», «не ставят эти проблемы на первое место, не выделяют денег, люди не проявляют инициативу», «оборудование (оно устарело), дороги (кровенная система не проводит кровь), коррупция, санкции, высокий процент потребления спирта в год и т. д.», «коррупция, лень, неопытные специалисты, старое оборудование, нехватка денег», «алкоголь (вредные привычки), финансовые трудности, разногласия с решениями властей», «лень руководящего состава, разгильдяйство рабочих, коррупция»; «для развития промышленности недостаточно технологий, для развития сельского хозяйства — кадров», «устаревшие технологии, коррупция, недостаточное финансирование», «пожилое поколение из-за маленькой пенсии не освобождает рабочие места; маленькие зарплаты — молодежь не хочет работать и учиться на эти специальности» и т. п. Другие односложно указывали на главные, по их мнению, причины: «финансирование», «коррупция», «кадры» и т. д.

Систематизация ответов дает следующую картину. В лидеры вышли причины, которые можно объединить как «отсутствие государственной поддержки и последовательной экономической политики» (12,2%): помимо прямых указаний («государство не проводит политику протекционизма»; «нежелание развивать отечественное»; «нет четкой линии развития — ни туда, ни сюда»; «отсутствие желания у нынешней власти — принцип «пока не прижмет — не сделаем»»; «правительство сейчас делает упор на другие отрасли», «ограниченная начальная поддержка государства, отсутствует структурное направление ее развития» и т. п.), сюда вошли и указания на слабую защиту внутреннего рынка («импортные продукты дешевле»; «слишком много продуктов привозят из-за границы»). Вторым по количеству

упоминаний (11,3%) оказалось, обобщенно, «недостаточное финансирование» («нехватка средств», «маленький бюджет»). Как следует из часто встречающихся формулировок, эту проблему респонденты также связывают с политикой государства: «правительство не выделяет деньги на развитие», «государство плохо спонсирует», «жадность власти» и т. п.). К политике государства можно отнести и указание на налоги («налоги за ведение домашнего скота»), административные ограничения («много препятствий по оформлению документов»), инфраструктуру («дороги»), инфляцию («рост цен на все») — 2,2%. Третье место (8,6%) заняли «коррупция», «воровство». В совокупности доля тех, кто так или иначе указал на проблемы государственного управления, составила 34,3%. 3,6% респондентов указали, прямо или косвенно, на «деградацию» социума («привыкли закупать товары у других, а не производить») и его членов («плохие рабочие», «лень и нецелеустремленность людей»). Еще одна группа — это те, кто просто отметил нехватку кадров (4,1%), столько же респондентов расшифровали ее природу («мало кто хочет иметь рабочую профессию, людям больше нравится сидеть в офисе», «промышленность — тяжелый труд, негородская жизнь пугает молодежь» и т. п.) и еще 2,4% указали на низкий уровень оплаты труда («мало зарплаты за их труд, поэтому и мало людей»). 3,6% видят причины в отсутствии современного оборудования и технологий («старая техника», «технологическая зависимость от стран-импортеров»). На внешние причины («санкции», «проблемы в содружестве с другими странами») указали всего 0,7%.

В перспективе экономика России все же видится молодежи вполне структурно сбалансированной: отвечая на вопрос, какие отрасли получат развитие в будущем, респонденты в первую очередь отметили машиностроение, приборостроение, электронику и т. п. (45,8%), строительство (43,0%), сельское хозяйство (27,8%), науку (27,6%). Более благополучные сегодня «добыча полезных ископаемых» и «торговля и сервис» разделили шестое и седьмое места (26,4%).

Мнение молодежи перекликается с экспертными оценками. Опрошенные в шести регионах России руководители предприятий и ассоциаций работодателей подтвердили, что большинство предприятий по-прежнему ощущает дефицит кадров, который для ряда производств усугубляется правом работников на досрочную пенсию. Молодежь же при сопоставимом уровне зарплаты предпочитает работать в более комфортных условиях: «Условия труда непростые, заработать те же 12—15 тысяч рублей гораздо легче в торговле. Уходя из текстиля, практически никто не возвращается». Не возвращается молодежь и в села: «В станице жителей очень мало, все молодые уезжают учиться и остаются там работать. За два года два-три человека вернулись, и не факт, что навсегда. Хотя зарплаты у нас достойные. Тем не менее город — совсем другой потенциал». Предложить более высокую зарплату предприятия не могут: «Низкий спрос ограничивает рост цены, а себестоимость растет — все дорожает: энергоносители, сырье, ингредиенты. Поэтому планируемой рентабельности мы не достигаем». Кроме того, все так же краткосрочны горизонты планирования предприятий (в основном один год, в лучшем случае — три-пять лет). Предприятия готовы реагировать, но не на рамочные законы (как закон о стратегическом планировании), а на конкретные меры, связанные с защитой внутреннего рынка, доступностью кредитов и т. д.: «В холдинге,

*где я работаю 25 лет, никогда ничего не инвестировали — боялись, не верили. И только когда в этот кризис Фонд развития промышленности дал нам денег под 5 %, мы начали инвестировать. Хотя это обыкновенная рыночная цена денег во всем мире, а не те льготы, которые есть в Китае. И то я поверил — потому что на нас на самом деле обратили внимание». Поверить в то, что импортозамещение — это всерьез и надолго, позволило бы принятие долгосрочных госпрограмм развития отраслей — с конкретными мерами государственной поддержки и ответственностью за исполнение. Важно, что в таком случае система профтехобразования реагировала бы более чутко на потребности производства. Сегодня, в силу подушевого финансирования, учебные заведения закрывают невостребованные направления подготовки («Им нужно жить, и они стали искать, на каких рынках люди востребованы. И нашли: стали выпускать поваров-кондитеров, строителей. А когда ситуация на текстильных предприятиях изменилась, возвратиться к прежнему не очень просто: утеряны базы, еще хуже, что утеряны преподаватели технологических дисциплин, ну и дети уже не ориентированы на такую работу») и не готовы заниматься открытием нужных специальностей, если в трехлетней перспективе потребность в таких работниках составляет лишь несколько человек.*

## **Выводы**

Собранный материал говорит о том, что значительная часть учащихся учреждений профтехобразования рекрутируется из семей с низким достатком и невысоким образовательным уровнем родителей; многие приезжают учиться из сел и малых городов. Руководители учреждений профтехобразования отмечают продолжающееся ухудшение абитуриентов с точки зрения мотивации и школьной подготовки, однако существующие условия работы не мотивируют учебные заведения отсеивать негодных абитуриентов и отчислять учащихся за неуспеваемость.

Выбор рабочей профессии связан с надеждой на достойно оплачиваемую работу, возможностью в короткий срок получить специальность и легкостью поступления в учреждения профтехобразования. Основная часть опрошенной молодежи согласна практически со всеми позитивными утверждениями относительно рабочих профессий — но также и с тем, что они связаны с тяжелыми либо опасными условиями труда. Хотя после производственной практики большинство респондентов убедились в верности выбора профессии, по окончании обучения работать планирует только половина, из них около двух третей — по специальности. При трудоустройстве приоритетом для абсолютного большинства выступает зарплата, однако тот уровень зарплаты, на который реально могут рассчитывать выпускники, заметно отличается от их представлений о зарплате, обеспечивающей нормальную жизнь — при том что запросы у большинства достаточно скромные. Абсолютное большинство учащихся выступает за введение института обязательного распределения, полагая, что это решит проблему трудоустройства в соответствии с полученной специальностью, а также заставит государство заботиться о наличии нормально оплачиваемых рабочих мест. Однако к сегодняшним успехам государства по развитию промышленности и сельского хозяйства многие относятся критично, полагая, что поддержка этих секторов экономики проводится недостаточно последовательно и эффективно. Эти представления созвучны мне-

нию опрошенных экспертов. По их словам, дефицит рабочих кадров нарастает, но низкий уровень рентабельности не позволяет предприятиям предложить молодежи привлекательную зарплату, компенсирующую непростые условия труда. Узкий же горизонт планирования не позволяет заблаговременно просчитывать кадровые потребности и формировать кадровый резерв, что, в свою очередь, дезориентирует систему профобразования и консервирует дисбалансы на рынке труда. В описанной ситуации как молодежь, так и эксперты ожидают от государства проведения такой экономической политики, которая содействовала бы развитию промышленности и АПК и обеспечивала рабочую молодежь стабильной работой и достойной зарплатой.

### Список литературы (References)

*Варшавский А. Е.* Актуальные вопросы разработки научно-технологической и инновационной политики // Модернизация и экономическая безопасность России / под ред. акад. Н. Я. Петракова. М. ; СПб. : Нестор-история, 2014. Т. 4. С. 11—52.  
*Varshavskij A. E.* (2014) Actual issues of development of scientific technological and innovation policy. In: *Modernization and Economic Security of Russia*. Ed by N. Ya. Petrakov. Moscow, Saint Petersburg: Nestor-istoriya. Vol. 4. P. 11—52. (In Russ.)

*Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А.* Молодежь России на рубеже XX—XXI веков: образование, труд, социальное самочувствие. М. : ЦСП и М, 2014.

*Konstantinovskij D. L., Voznesenskaya E. D., Cherednichenko G. A.* (2014) Youth of Russia at the turn of the XX—XXI centuries: education, work, social well-being. Moscow: CSP&M. (In Russ.)

*Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б.* Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка // Проблемы прогнозирования. 2006. № 4. С. 34—52.

*Korovkin A. G., Dolgova I. N., Korolev I. B.* (2006) Labor shortage in the Russian economy: macroeconomic assessment. *Studies on Russian Economic Development*. No. 4. P. 34—52. (In Russ.)

*Коровкин А. Г. и др.* Макроэкономическая оценка состояния сферы занятости и рынка труда в России 2010—2025 годов: препринт / А. Г. Коровкин, А. В. Андрюнин, И. Н. Долгова, Е. А. Единак, И. Б. Королев ; Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. М., 2011.

*Korovkin A. G. et al.* (2011) Macroeconomic assessment of the state of employment and labor market in Russia of 2010—2025 year: preprint. / A. G. Korovkin, A. V. Andryunin, I. N. Dolgova, E. A. Edinak, I. B. Korolev; Institute of Economic Forecasting RAS. Moscow. (In Russ.)

*Социальная дифференциация высшего образования* / отв.ред. С. В. Шишкин. М. : НИСП, 2005.

*Social differentiation of higher education* (2005). Ed. by S.V. SHishkin. Moscow: NISP. (In Russ.)

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

*Temnickij A. L. (2003) Attitude towards labor of young industrial workers in the Soviet and post-Soviet periods. Sociological Journal. No. 4. P. 67—69. (In Russ.)*

Токсанбаева М. С. Сегментированный рынок труда: отраслевая структура и масштабы занятости // Экономическая наука современной России. 2016. № 1. С. 76—88.  
*Toksanbaeva M. S. (2016) Segmented labor market: sectoral structure and scale of employment. Economic science of modern Russia. No 1. P. 76—88. (In Russ.)*

Эволюция нормативной базы социальных реформ / науч. ред. Е. М. Авраимова. М. : ИСЭПН РАН, 2011.

*Evolution of the regulatory framework of social reforms (2011) / E. M. Avraamova, scientific ed. Moscow: ISESP RAS. (In Russ.)*