

© 2020 г.

Ю.В. АНДРЕЕВА, Е.Л. ЛУКЬЯНОВА

КОНТЕКСТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ: ЗАВОД, ВАХТА, «ГАРАЖ»

АНДРЕЕВА Юлия Витальевна – кандидат психологических наук, доцент Ульяновского государственного университета, ведущий специалист научно-исследовательского центра «Регион» (yulia.andre@gmail.com); ЛУКЬЯНОВА Евгения Львовна – старший преподаватель Ульяновского государственного университета, зам. директора научно-исследовательского центра «Регион» (lukyanova.jenya@gmail.com). Обе – Ульяновск, Россия.

Аннотация. В статье авторы задаются проблемой профессиональных компетенций молодых рабочих. На материалах исследований, проведенных в Ульяновске в 2017–2019 гг., последовательно рассматриваются отношение к труду и понимание мастерства, которые складываются у молодежи, работающей на заводе, в «гаражном» предприятии или выбирающей вахтовую занятость. Показывается, что в каждом из этих случаев востребован свой тип работника с отличным набором умений, навыков и профессиональных ценностей. Вместе с тем в статье отмечаются общие черты трудового самосознания молодежи, позволяющие молодым рабочим адаптироваться к разным типам занятости и сферам деятельности. Как важный фактор трудового поведения рассматривается прерывность трудовой карьеры рабочей молодежи, частая смена ею не только мест работы, но и специальностей, приводящая к возникновению новых смыслов профессионального развития.

Ключевые слова: молодежь • рабочий класс • профессионализм • профессиональная идентичность • трудовое поведение • отношение к труду

DOI: 10.31857/5013216250009111-5

Введение. Сегодня проблема совершенствования рабочих кадров особенно актуальна. Ставится задача подготовки высококвалифицированных рабочих, «творчески относящихся к своей профессии, обладающих профессиональными компетенциями и нравственной готовностью к выполнению сложных видов работ, к высокопроизводительному труду в условиях современного производства» [Маркова, Наркозиев, 2018]. Вместе с тем отечественные социологи обращают внимание на процессы размывания трудового статуса рабочих, вызванные целым рядом макроэкономических причин [Лыткина, Ярошенко, 2019], в том числе проблемой вахтовой занятости [Плюснин и др., 2013], которая приводит к диспропорциям в структуре квалифицированной рабочей силы на региональных рынках труда. Вслед за западными коллегами отмечается тенденция увеличения спроса на рабочих с высокой и низкой квалификацией, тогда как доля рабочих средней квалификации постоянно сокращается [OECD, 2017].

Нередко даже крупным международным корпорациям выгоднее привлекать по временным контрактам низкоквалифицированный персонал [Krzywdzinski, 2017]. В других случаях предприятия делают ставку на инженеров, принимая их на рабочие позиции из расчета, что «умное производство» можно доверить лишь тем, кто прошел серьезную вузовскую подготовку. Как будет показано в статье, эти процессы все больше затрагивают и нашу страну, тем более, что многие западные компании открывают свои заводы в России. Поэтому важным становится изучение контекстных профессиональных компетенций [Yeoman, 2014], зависящих от сложившихся корпоративных ценностей и конкретной производственной ситуации. Особенно отмечается высокий удельный вес контекстных компетенций именно для рабочих специальностей, поскольку их навыки и умения часто бывают связаны с обслуживанием уникальных технологических процессов [Шершнева, 2011].

Не случайно самым эффективным способом подготовки молодых рабочих считается дуальное образование, сочетающее в себе обучение в профессиональном училище и на предприятии. Но, как показывает опыт его внедрения, у работодателей не всегда находятся возможности влиять на содержание и качество образовательных программ [Дудырев и др., 2018]. При этом сама подготовка квалифицированных рабочих в России год от года снижается: с 2000 г. их выпуск уменьшился почти в пять раз (табл. 1). В 2017 г. он составил 194 тыс. чел., в том числе для сферы промышленности – 125 тыс. чел. Лишь половина из них идет работать по полученной рабочей профессии¹. Еще меньше доля выпускников колледжей и техникумов, положительно оценивающих свои перспективы на рынке труда. Среди рабочих, начинающих карьеру в промышленности, строительных и инженерных компаниях, около 30% смотрят в будущее с оптимизмом [Трудоустройство..., 2019: 13].

Таблица 1

Подготовка квалифицированных рабочих и служащих в России (тыс. чел.)

	2000	2010	2014	2015	2016	2017
Общая численность обучающихся	1679	1007	727	686	563	557
Принято на обучение	845	609	416	396	224	220
Выпущено	763	581	403	368	199	194

Источник: Российский статистический ежегодник. 2018, 2017, 2016, 2015 / Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://gks.ru/folder/210/document/12994> (дата обращения: 12.11.2019).

Методология исследования. К анализу перспектив молодых рабочих в основном подходят с точки зрения их удовлетворенности уровнем заработной платы. Гипертрофированность мотива заработка, в том числе постоянно артикулируемая учеными, стала такой же «идеологемой, как самооценностность труда и интересная работа в советский период» [Темницкий, Максимова, 2008: 15]. Целью статьи является обращение к профессиональным компетенциям молодых рабочих, к актуальным навыкам, которые воспринимаются ими как особо ценные в силу современных требований. В фокусе – молодежные интерпретации того, что значит мастерство и какое место оно занимает в представлениях о достижении успеха. В статье используются материалы двух социологических исследований, проведенных в Ульяновске в 2017–2019 гг., в частности опроса молодых работников местных промышленных предприятий и глубинных интервью с ними. В опросе приняли участие 1507 человек. Из массива были выделены анкеты рабочих в возрасте от 18 до 30 лет, занятых

¹ Соответствие работы трудоустроенных выпускников 2015–2017 гг. выпуска специальности, полученной в образовательной организации среднего профессионального образования / Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/labour_force (дата обращения: 12.11.2019).

на 12 инновационных предприятиях города, как самых передовых в техническом плане. Таким образом, целевую выборку составили 300 респондентов – 183 квалифицированных рабочих и 117 операторов производственных машин и установок. Ввиду небольшой численности отобранных заводов (на самом крупном из них трудится 550 человек) на большинстве из них удалось провести сплошной опрос работающей молодежи.

На четырех предприятиях были организованы кейс-стади, в рамках которых брались экспертные интервью в кадровых службах и глубинные интервью с сотрудниками. Кроме того, в экспертных интервью участвовали представители региональных органов власти, вузов и ссузов Ульяновска. Глубинные интервью с заводскими рабочими дополнялись интервью с молодыми вахтовиками, а также теми, кто занят в так называемой гаражной экономике. Общая база интервью – 68 респондентов. Дополнительно был проведен контент-анализ объявлений, размещенных на таких интернет-ресурсах, как «HeadHunter», «SuperJob», «ГородРабот», «Работа в России». Рассматривались заявки работодателей, ищущих в Ульяновске квалифицированных рабочих, а также операторов производственных машин и установок. Для контент-анализа брались развернутые объявления, содержащие требования к профессиональным и личным качествам кандидатов. Всего было обработано 1023 объявления, опубликованных в июне 2019 г.

Завод, вахта, «гараж» – основные места работы рабочей молодежи. Предложенная в статье структура описания данных – завод, вахта, гараж – соответствует современным трендам поведения рабочей молодежи: она выбирает не кем, а где работать. Многими респондентами принципиально отвергалась работа в офисе – *«это неинтересно, это не мое. Мне проще за оборудованием тут стоять и настраивать»* (муж., 24 года, наладчик). Более предпочтительной им кажется сфера торговли, некоторые участники интервью пробоваали себя в качестве торговых представителей или продавцов-консультантов. Для молодежи в магазинах всегда есть вакансии, достаточно просто зайти и спросить: *«Можно? – Можно. Завтра выходите к девяти»* (жен., 26 лет, кладовщица). Не зря о работе в торговле респонденты говорили, как о «первой попавшейся» или «случайной». Ей *«достаточно легко заниматься»*, но она не всегда хорошо оплачивается. За проведенный в магазине 12-часовой день можно заработать *«всего 200 рублей. Что для молодой девочки 200 рублей? Выйти и сразу же их потратить вообще ни на что»* (жен., 29 лет, опиловщица). Для мужчин альтернативным вариантом трудоустройства служит контрактная служба в армии и органах правопорядка. Она привлекает денежным довольством, а также многочисленными социальными льготами. Но все же считается достаточно рискованным и напряженным с точки зрения физических сил занятием. Поэтому завод, вахта или работа в гаражном предприятии остаются наиболее распространенными и доступными местами трудоустройства для рабочей молодежи, у многих участников исследования имелся опыт работы во всех трех местах.

Завод. Молодежь обращает внимание на заводы в поисках «более серьезного», «надежного» и «перспективного» места работы. Заводы остаются главными работодателями в городе, несмотря на периодические спады производства и следующие за ними сокращения персонала. Молодежи здесь важно либо «поймать момент», когда на местных предприятиях начинаются массовые наборы, либо найти нужные знакомства, поскольку про благополучные в экономическом плане заводы говорили, что *«места там передаются по наследству»* (муж., 29 лет, станочник). По результатам опроса, подавляющее большинство молодых рабочих сталкивались с проблемами трудоустройства. Меньше 10% считают, что в городе есть много мест, куда бы они могли пойти работать. Остальные полагают, что подходящих мест недостаточно. Проведенный анализ ведущих интернет-ресурсов по поиску работы в Ульяновске подтверждает мнение респондентов: большинство объявлений подаются вовсе не местными предприятиями (табл. 2). Даже 57% предложений на портале «Работа в России» в реальности составляют 35%, так как на этом сайте вывешиваются квотируемые правительством Ульяновской области вакансии для инвалидов и несовершеннолетних. Если оставить только те заявки, где предлагается заработная плата выше средней, то и их доля существенно снизится.

Таблица 2

Вакансии Ульяновска по рабочим специальностям на ведущих интернет-ресурсах

(в % от числа вакансий по каждому ресурсу)

	Работа в России			HeadHunter			SuperJob			ГородРабот		
	всего вакансий	вахта (%)	Ульяновск (%)	всего вакансий	вахта (%)	Ульяновск (%)	всего вакансий	вахта (%)	Ульяновск (%)	всего вакансий	вахта (%)	Ульяновск (%)
Всего вакансий	253**	3	57	232	66	34	243	80	20	243	80	20
Вакансий с заработной платой выше средней (30 245 руб.*)	24	2	4	182	62	16	177	62	16	168	70	3

Источник: *Динамика среднемесячной номинальной и реальной начисленной заработной платы по Ульяновской области 2018–2019 гг. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области. URL: <https://uln.gks.ru/folder/40319> (дата обращения: 27.09.2019).

**В табл. не приведены данные о вакансиях для других населенных пунктов Ульяновской области.

Для трудоустройства на некоторые заводы претендентам необходимо выдержать большой конкурс. Неудивительно, что молодежь ищет обходные стратегии, например, для начала оформление в качестве временного работника – «контрактника» или «сезонника». Первое не представляет особых сложностей, в интервью назывались конкретные точки города, где каждое утро в будние дни набирают такого рода работников, порою не заключая с ними никаких договоров. Но путь в основной штат может оказаться долгим, поскольку сейчас за «хорошие места держатся так, что брат брата готов сдать» (муж., 29 лет, оператор). У некоторых респондентов подобный переход занял несколько лет, у других он не случился вовсе («девушке пришлось проработать уборщицей четыре года, но ей так и не дали обещанного места в цехе» (жен., 27 лет, радиомонтажница)). Не случайно, по данным опроса среди штатных рабочих, обнаружилось всего 8% тех, кто ранее привлекался на предприятие по аутсорсингу или срочным контрактам. При этом доля временного персонала, по отзывам руководителей кадровых служб, может достигать до трети от общего числа занятых рабочих.

Временный персонал отличают не только поручаемые функциональные обязанности, но и отношение. «Рай и ад» – так образно сравнивали положение основных и дополнительных работников те из респондентов, которые побывали в обеих ролях. Рабочие из основного состава воспринимали «контрактников» в лучшем случае, как «подмогу коробки складывать, за чистотой следить и порядком» (муж., 30 лет, оператор), хотя и соглашались с тем, что они также хорошо могут знать производство. Специальным обучением временного персонала, как правило, никто не занимается. Для них обычно проводится краткий инструктаж по технике безопасности, сопровождаемый напутствием «по территории не ходить» (муж., 24 года, наладчик), а уж «дальше сам соображаешь, что и как делать» (жен., 29 лет, фасовщица). Вместе с тем и устраивающиеся в основной штат молодые рабочие тоже не всегда активно вовлекаются во внутрифирменную систему повышения квалификации. Как показал опрос, среди них лишь пятая часть проходила обучение на базе своего нынешнего предприятия. Еще меньшему количеству (всего 10%) завод оплачивал получение образования в техникумах и вузах, при этом практически все рабочие были устроены по другой профессии. Среди них много и тех, кто в свое время получил гуманитарные специальности. Оглядываясь назад, они сожалеют, что не слушались советов

старших – «в периферийных городах этих менеджеров, юристов полно, а нам нужны технические специальности» (жен., 29 лет, оператор).

Бывшие инженеры, технологи и программисты тоже сетовали, что совсем не так представляли свои профессии, будучи студентами. Для некоторых переход в рабочие был связан не только с материальными соображениями, но и с желанием *«что-то делать реальное, а не перебирать всю жизнь бумаги»* (муж., 22 года, слесарь). «Работа на земле» с предельно конкретным видением результатов – важная трудовая ценность для молодых рабочих. Она охватывает различные смыслы. Здесь и осознание собственного вклада в выпускаемую продукцию, и понимание прямой зависимости заработной платы от объемов выработки, и оценка затраченных усилий вместе с четко сформулированными плановыми показателями и критериями последующей проверки качества. Современные формы организации цехового пространства с визуализацией в онлайн режиме всех промежуточных этапов работы и оперативной сменой заданий только усиливают данные чувства.

А вот с достижением профессионального мастерства как со значимой ценностью были согласны не все респонденты. Среди них добиться совершенства в своей нынешней работе хотели бы чуть больше половины опрошенных (53%), остальные не видели в этом особого смысла. Такая оценка тоже скрывает разные пласты заводской реальности. С одной стороны, в кадровых службах заявляли о том, что их рабочие должны *«хорошо уметь читать электрические схемы, знать маркировку аппаратуры, как она работает, как она включается, как она стыкуется»* (эксперт, HR). С другой стороны, описывая то, насколько автоматизированной является их техническая база, решали, что новичку *«достаточно двух недель, чтобы объяснить, что и как делать, а потом чисто контролировать человека»* (эксперт, руководитель). Кроме того, на современных предприятиях производственные процессы выстроены так, что для молодежи находятся легкие операции, *«они ... на этом уровне и остаются. И мы их не двигаем. Нам важно, чтобы эти операции кто-то делал, вот ты их делаешь и делаешь»* (эксперт, HR).

Сегодня на многих заводах отказываются от традиционных квалификационных разрядов. В части компаний устанавливаются собственные градации профессиональных достижений, например ведущий рабочий, рабочий-специалист и рабочий-эксперт, и при присвоении категорий здесь ориентируются в первую очередь на трудовой стаж. Считается, что правильно мотивированный рабочий стремится самостоятельно *«узнать тонкости оборудования, по болтикам его разберет и соберет»* (муж., 30 лет, оператор). На практике без должной степени коммуникабельности и хороших отношений с начальством бывает сложно как попасть на учебу и *«сдать экзамены на более продвинутый уровень»* (муж., 29 лет, оператор), так и просто зайти в соседний цех расспросить, как правильно *«токарный станок переключается, как там размер выставить»* (муж., 21 год, слесарь). То, что кадровики вслед за учеными называют личностно-деловыми компетенциями (soft skills), в глазах рабочих может выглядеть проявлением отрицательных качеств характера – нескромностью, нахальством, подхалимством и т.п. Респонденты проводили тонкую, полную ситуативных контекстов грань между коллегами-профессионалами и теми, кто *«суетятся, выбивают: "Дайте разряд, дайте разряд"»* (муж., 30 лет, слесарь).

Другое дело, когда предприятия в целях экономии замораживают повышение разрядов, распускают аттестационные комиссии и не проводят соответствующих экзаменов. В ходе кейс-стади, например, выяснилось, что целые бригады могли состоять из рабочих со вторым или третьим разрядами. Некоторым они были присвоены много лет назад сразу после окончания профучилища или техникума. Они уверены в том, что сейчас *«с легкостью, без всякой подготовки все бы у нас прошли бы на четвертый разряд»* (муж., 30 лет, кабельщик). Вместе с тем сложившаяся ситуация вызывает у них не столько возмущение, сколько недоумение с точки зрения постановки целей профессионального развития. Про себя они говорили, что им понадобилось два-три года, чтобы досконально разобраться с возложенными обязанностями. За это время у них сформировалось *«знание инструмента», «чувство станка», «чуйка на брак»* и тому подобные качества, которые позволяют *«найти,*

не глядя, нужную шайбочку» и «уложить провода, как считаем нужным» (муж., 28 лет, электронщик).

Участники задавались вопросом о том, в какую сторону им дальше совершенствоваться, «если раньше на операцию уходило времени 15 минут, сейчас уходит минута и быстрее уже не сделаешь» (муж., 24 года, наладчик). Руководством горизонтальная карьера рабочих видится в переходе с одного участка на другой, а также в их привлечении к рационализаторской деятельности. Но даже на попавших в выборку опроса инновационных предприятиях (с внедренными там технологиями «Кайдзен» и «СІР») не более 15% молодых рабочих выступали со своими предложениями. Остальные не то чтобы считали изобретательство трудным занятием, но полагали призывы к нему декларативными, так как знали лишь единичные примеры того, как идеи рабочих были внедрены. Эксперты, особенно из сферы профессионального образования, соглашались с тем, что сегодня региональной промышленности «не нужны мастера с ювелирным умением», туда берут тех, кто «будет делать план» (эксперт, мастер производственного обучения). Показательно, что, размещая информацию о вакансиях, ульяновские работодатели подчеркивали ответственность (81% объявлений), дисциплинированность (69%) и исполнительность (37%) как главные требования, предъявляемые к рабочим. На инициативность, самостоятельность и готовность непрерывно учиться указывалось всего в 5% заявок.

Важную роль играет обнаружившаяся установка молодых рабочих различать работу и сам завод. Здесь четкая ассоциированность прослеживается далеко не всегда. «Бездельем страдать не привык», «филонить не люблю», «сложу руки, сидеть не буду» – так говорят молодые рабочие о себе, но признаются, что «о заводе мы думаем меньше всего» (муж., 24 года, штамповщик). По словам 65% участников опроса, их нельзя отнести к числу тех сотрудников, которые болеют за предприятие всей душой. Они сравнивали завод с большой машиной, отлаженным механизмом, в котором «если один человек уйдет, ничего страшного не произойдет» (муж., 30 лет, кабельщик). Вот и сами респонденты не нацелены провести там всю трудовую жизнь. Какие бы позитивные оценки предприятию не давались, точно уверенными в том, что останутся на нем в ближайшие два-три года, были только 10% опрошенных. Больше половины не отказались бы рассмотреть другие варианты. Их предыдущий опыт тоже не отличается постоянством. Среди молодых рабочих почти 90% пришли на изученные предприятия меньше трех лет назад. Завод, как текущее место работы, воспринимается ими как своего рода «перевалочный пункт», позволяющий разобраться с жизненными планами, получить ипотеку, заработать официальный трудовой стаж или просто дождаться более привлекательной вакансии.

Вахта. Руководители предприятий считают вахтовый метод формирования персонала «абсолютно нормальным подходом – он позволяет оперативно использовать ресурсы, которые у нас есть в рамках дивизиона, и при этом повысить производительность труда, увеличить темпы выпуска»². Тем не менее устроиться на вахту является трудным решением для молодых рабочих, требует тщательного взвешивания складывающихся жизненных обстоятельств и предполагаемых выгод. По данным опроса, всего 10% ульяновских рабочих имели подобный опыт. Даже при хорошей организации труда и отдыха вахта – это в первую очередь «тяжелая работа, постоянные переезды с объекта на объект», словом «полтора месяца дурдома, особенно если на Севере» (муж., 29 лет, монтажник). «Ломать спину», «пырять по двенадцать часов», «работать в три погибели» – так участники интервью комментировали оставшиеся от вахт впечатления.

Большинство из них придерживались того мнения, что ехать на вахты стоит лишь тогда, когда это является «единственным выходом найти работу» или «решить финансовые проблемы семьи» (муж., 27 лет, маляр). Они всячески подчеркивали крайность такого

² Хазбиев А. «Мы мобилизовали все свои резервы» / Интервью Ю. Грудина, директор ПАО «Ил» // Эксперт. 2019. № 45–46(1141). URL: <https://expert.ru/expert/2019/45/myi-mobilizovali-vse-svoi-rezervyi> (дата обращения: 10.11.2019).

шага, особенно для молодежи в силу ее неопытности, неумения отстаивать свои права и отсутствия той житейской мудрости, которая позволяет с выгодой устраиваться в любой ситуации. С точки зрения молодых рабочих, вахта – это не самое перспективное место работы. Хотя им встречались те, кто уже много лет туда ездит, они сомневаются, что смогут последовать их примеру, считая, что *«мотание по вахтам – это не жизнь»* (муж., 20 лет, кровельщик). Ценность вахты как места работы соизмеряется не только с имеющимся в родном городе уровнем заработных плат, но и разными моральными издержками вроде разлуки с семьей, отсутствием дружеской поддержки и привычного досуга. Не зря отправка на вахту, как правило, становилась общим семейным решением, растягивающимся на несколько месяцев.

Несомненным преимуществом вахт является разнообразие предложений. Сегодня можно устроиться не только на стройку или буровую, но и на промышленные предприятия. На сайтах по трудоустройству среди ульяновцев ищут рабочих, готовых поехать в другие регионы на авиационные, автомобильные и станкостроительные заводы. При этом работодатели ориентированы на разный уровень квалификации. Хотя в большинстве случаев трудовой стаж все же требуется, многие предприятия согласны принимать молодежь, имеющую за плечами всего один-три года работы. Лишь в около трети объявлений ищутся действительно высококвалифицированные рабочие кадры пятого или шестого разряда. При этом всегда устраиваются пробные испытания. Больше шансов заключить выгодное для себя соглашение имеют те, кто обладает разнообразными профессиональными навыками. Среди объявлений о вакансиях встречались: сварщик–водитель погрузчика, слесарь–фрезеровщик или слесарь–клепальщик. Вахтовики нередко начинали свой рассказ с того, что владеют кто восьмью, кто двенадцатью различными профессиями.

Они были уверены, что главным на вахте является умение «показать себя». Новичкам важно продемонстрировать быструю обучаемость, так чтобы *«день с мастером поштукатуришь, все – на следующий день уже один штукатуришь»* (муж., 29 лет, плотник). Даже родственные или дружеские связи не помогут, если у человека нет *«рвения к работе, и он не хочет ничему учиться»* (муж., 23 года, отделочник), поскольку в таком случае кому-то из товарищей по бригаде придется брать на себя дополнительный объем работы по переделке брака. В бригадах устанавливаются свои негласные сроки, когда новичок переходит уже в число опытных членов, когда уровень мастерства позволяет без задержек выполнять выданное на смену задание, поскольку от этого напрямую зависит оплата всей бригады. На вахте профессионалом считается тот, кто регулярно справляется с планом. Такой работник всегда знает, где проходит водораздел между *«недоделками, за которые могут понизить тариф»*, и *«перевыполнением, за которое платить никто не собирается»* (муж., 28 лет, слесарь).

Кроме того, высоко ценится способность находить технические решения в нестандартных ситуациях: *«...невозможно поставить балку, нужно разбирать крышку цеха. А мы с бригадой ее поставили и не то, что крышу, полы французские не поцарапали»* (муж., 30 лет, сварщик). Вахты различаются по принятым там условиям приемки качества работ. Где-то *«Ростехнадзор постоянно смотрит, одабривает»*, без его согласия *«ни начнешь грунтовать, ни шва не зачистишь»* (муж., 28 лет, слесарь). В других местах *«нас только сам бригадир контролирует, для него надо, чтобы все красиво было сделано»* (муж., 23 года, отделочник). Знакомство с современными материалами или инструментами позволяет занять в бригаде место *«спеца, у которого все спрашивают»* (муж., 29 лет, плотник). Поэтому на вахтах многие стараются освоить какие-то новые приемы работы с тем, чтобы когда-нибудь самим попасть в число таких спецов: им устанавливается более высокая ставка оплаты труда, дается больше выходных дней, а также разрешается выходить только в дневную смену. Они *«всегда на хорошем счету у начальства»* (муж., 30 лет, стропальщик).

Вместе с тем умение «показать себя» включает коммуникативные навыки, способность наладить дружеские отношения не только с членами своей бригады, но и соседней. Первое помогает закрепиться в бригаде, второе – найти дополнительные подработки

или вовсе перейти на более перспективный участок. Дисциплинированность, отсутствие вредных привычек тоже включаются в число профессиональных требований. Любой бригадир обращает внимание, *«если ты приехал, поработал две недели и начал выпивать»* (муж., 29 лет, плотник). Такой рабочий рискует не только вызвать неуважение у бригады или соседей по общежитию, но и попасть на заметку охране. На крупных объектах, вродестроек федерального значения, нередко устраивают специальные «послезарплатные рейды», чтобы предотвратить массовое пьянство. Пропуск двух-трех рабочих дней считается поводом для того, чтобы не заключать договор на следующую вахту или заплатить по минимальному тарифу. Иногда в бригадах прикрывают тех, кто *«ушел в загул»*, поскольку знают, что когда те *«выйдут, уже начинают работать без остановки»* (муж., 30 лет, стропальщик). В глазах вахтовиков такой тип работника все же является более предпочтительным, чем тип *«ленивых косячников»*.

Не зря важным условием профессионализма у вахтовиков считается коллективная ответственность: если работа пройдет без срывов – можно будет в полной мере рассчитывать на обещанный работодателем заработок. По отзывам респондентов, самые крепкие бригады получаются из родственников или односельчан. Иногда в назидание новичкам намеренно создаются ситуации, в которых они усваивают, что от их внимательности, расторопности зависит и их личная выработка, и результат работы всей бригады, то есть *«если ты все нормально подготовил, шов хороший получается – мало болгарить, все дальше работают. А если там подготовил что-нибудь не так, часа по три сидишь, вот этот шов шлифуешь»* (муж., 30 лет, стропальщик). Обычно одного урока хватает на то, чтобы появилось прилежание в работе и новенький больше не подводил товарищей. Самоорганизация основывается на главном принципе вахт – нацеленности всех на заработок и желании не давать руководству поводов для начисления штрафов или отказа от принятия работ по причине их недостаточного качества.

Но мало кто из молодежи рассматривал вахты в перспективе выстраивания карьеры. Это связано с восприятием молодыми рабочими данного периода своей жизни как временного, их не покидает надежда хорошо устроиться в родном городе в будущем. Сам характер занятости тоже влияет на мнение молодежи. Как правило, с молодыми рабочими заключаются договоры гражданско-правового характера на очень короткие сроки, не предусматривающие оформления трудовой книжки. Согласно устоявшейся практике на вахтах всех рабочих – вне зависимости от имеющих у них разрядов – записывают в разнорабочие. Молодежь чувствует разность отношения работодателей к приезжему персоналу и работникам, нанимаемым из местных жителей. Им нередко давали понять, что видят в них *«рабочую силу и ничего больше»* (муж., 20 лет, кровельщик).

«Гараж». По некоторым оценкам до 15% взрослого трудоспособного населения заняты в гаражной экономике [Селеев, Павлов, 2016]. Такой вид занятости, объединяющий различные виды неформальной хозяйственной деятельности, имеет для Ульяновска большое значение. Среди участников представляемых проектов нашли вовлеченные в нее молодые рабочие. Их мало пугал ее неофициальный характер, поскольку это типичная ситуация для города. К тому же респонденты полагали, что нужно перестать надеяться на работодателей или государство, а начать самим думать о будущем. Нынешнее положение «гаражники» находили более стабильным по сравнению с теми, кто работает на заводах. Здесь нет собственников-самодуров, которые в зависимости от своего желания *«сегодня сокращают, завтра набирают, потом еще какую-нибудь фигню выдумают»* (муж., 27 лет, автослесарь). В «гаражах» простои тоже случаются, но их хозяева могут взяться за заказы по себестоимости с тем, чтобы сохранить коллектив. Занятая там молодежь подчеркивала, что их услуги широко востребованы, а качество продукции не уступает крупным производителям.

Качество гарантируется не только добросовестностью работников, но и прямой зависимостью заработков от него. Если на заводах шутили о том, что *«брака нет только у того, кто не работает»* (муж., 21 года, слесарь), то здесь рабочим часто самим приходится объясняться с клиентами по поводу недоделок и существенно терять на вычетах и штрафах. Все предупреждены о том, что *«лишних скандалов не надо. И чтобы не привлекать*

внимания, лучше просто отдать клиенту свои деньги» (муж., 28 лет, автослесарь). Тут сильнее, чем на вахтах, ценят коллективную ответственность. В гаражных бригадах, небольших по своему численному составу, не обойтись без хорошо налаженных личных отношений. Поэтому качественная работа рассматривается в том числе, как стремление не подвести товарищей. Тем более что хозяева гаражных предприятий часто сами трудятся наравне с другими, берясь за наиболее трудоемкие задачи. А «гаражники» благодарны им за то, что те не отказываются идти навстречу в разных жизненных ситуациях.

Именно «гаражи» оказались тем местом, где мастерство рабочих ставилось на первый план. Туда обращаются даже из местных инновационных компаний, когда требуется изготовить какие-либо штучные образцы продукции для выставок. Мастерство приравнивается к красоте работы, умению «взять и из ничего сделать европейскую мебель» (муж., 28 лет, сборщик), исправить такие «поломки, от которых отказались официалы» (муж., 27 лет, автомеханик). Для некоторых уход в «гаражи» стал естественным продолжением их юношеских хобби, как это, например, было с теми, кто занимается автосервисом.

«Гаражи» подходят в первую очередь молодежи без профессионального образования: тут не спрашивают дипломов. Члены бригады могут и не знать, что «у меня нет никакой квалификации. Если работа делается хорошо, ну и слава богу, пусть об этом дальше никто не знает, что у меня нет никакой профессии» (муж., 20 лет, сборщик). Но здесь не оставят обладателя высокого разряда, если у него ничего не получается. В «гаражах» продолжительный заводской опыт считали скорее минусом, так как там «привыкли до полуфабриката доводить – криво, косо, то есть за ними нужно доделывать» (муж., 27 лет, автослесарь). На завод стоит идти только за тем, чтобы освоить азы обращения с инструментами и материалами, познакомиться с технологическими особенностями. Но среди респондентов были те, кто совмещал работу на заводе и в «гаражах». Они активно использовали заводскую базу для выполнения некоторых операций и находили это проявлением рабочей смекалки.

У всех участвовавших в исследовании рабочих из «гаражей» был разнообразный трудовой опыт. Оттуда они вынесли убеждение, что при усердии можно «за полгода успеть и с ядерной ракетой разобраться» (муж., 27 лет, автослесарь). Но в отличие от остальных, «гаражники» высоко ставили увлеченность нынешним делом и желание глубоко вникнуть в его тонкости. Созданные для них условия далеки от идеальных. Рабочие осознавали, что трудятся с нарушением техники безопасности, используя вредные для здоровья материалы. Остаться надолго в «гаражах» в состоянии только энтузиасты. «31 декабря все люди с подарками шли, а я под машиной лежал... В полпервого завел, все люди пьяные, радуются, а я радуюсь, что машина завелась» (муж., 22 года, автомеханик). Труд рабочего в «гаражах» также полон повседневной рутины, тем не менее новизна в работе там тоже присутствует. В интервью рассказывалось, как бригада в освободившееся время занималась восстановлением ретро-автомобилей, выковала срисованный с ворот Эрмитажа узор или озадачивалась совершенствованием подъемного механизма дивана. Подобные опыты – вызов своему мастерству, важное подтверждение репутации профессионалов. При этом им хочется избежать прямого сравнения с ремесленниками и кустарями, поскольку они стремятся к освоению современных материалов и технологий, а не довольствуются дедовскими методами. Они даже готовы изображать дотошных фальш-клиентов, чтобы узнать, как построена работа на станциях технического обслуживания у дилеров иностранных производителей, подсмотреть нюансы обращения с новыми типами красок и шпаклевок.

Гаражные рабочие стали единственными из всех участников исследования, кто намеревался вкладывать личные средства в собственное повышение квалификации, адресно выбирая краткосрочные курсы, посвященные развитию конкретных технических навыков. Иногда на такие курсы молодежь отправляли хозяева гаражных фирм, если считали, что новая компетенция может стать уникальным предложением. Личные связи, а также сложившаяся репутация помогают молодым рабочим включаться в «окологаражные»

неформальные сети с тем, чтобы делиться опытом и получать поддержку в виде действенных рекомендаций. Среди «гаражников» тоже остро стоит проблема: оставлять или нет тех, кто злоупотребляет алкогольными напитками. Но даже талантливому мастеру, у которого «все получается, с головой, все понимает, во всем разбирается» (муж., 27 лет, автослесарь), но «злоупотребляет», пригласят только на консультации и разовые заказы, чем возьмут на постоянную основу.

В «гаражах» карьерный рост понимался иначе, чем на заводах и вахтах. Молодые рабочие мечтали о том, как постепенно обзаведутся профессиональным инструментом и технически оборудуют собственные «гаражи». Они считали, что главное угадать тот уровень развития бизнеса, который не привлечет внимания ни коррумпированных чиновников, ни криминальных группировок. В интервью респонденты рассказывали поучительные, на их взгляд, истории о том, как товарищи, пытавшиеся работать индивидуально, быстро потерпели неудачу, потому что не учли связанных с рэкетом рисков. «Гаражники» соглашались: открытие собственного дела – заманчивая цель, но в Ульяновске ее трудно осуществить, так как нужно обладать не только дополнительными знаниями в области маркетинга и коммерции, но и уметь договариваться с «мутными людьми, чтобы тебя не убили или в долг на всю жизнь не вогнали» (муж., 28 лет, электрик).

Вместе с тем рабочих не пугала угроза легализации их нынешних предприятий и, как перспектива, ликвидация всей «гаражной» экономики. Некоторые участники работали в кооперативах, где у родственников гаражные боксы были еще с советских времен. Они с детства привыкли к тому, что в «одном гараже готовили, в другом просто красили машины, в третьем что-то приваривали» (муж., 22 года, автомеханик). Молодежь рассчитывает, что государство в лице налоговых органов не в состоянии будет добраться до всех, а услуги «гаражников», как всякое недорогое производство, будут пользоваться неизменным спросом. Те, кто достаточно долго проработал в этом бизнесе, думают, что им будет трудно адаптироваться к другому месту работы – тем же заводам и вахтам. Несмотря на то что респонденты причисляли себя, по сути, к наемным работникам, они выделяли большую, по сравнению с остальными, степень свободы. С хозяевами можно договориться об удобном индивидуальной графике работы, отпроситься без всяких лишних формальностей. Вопрос с размером заработной платы, а также с порядком ее выплаты тоже является обсуждаемым. Гаражные рабочие фокусировались на возможности управлять своей повседневной занятостью как на значимой ценности, так как «после гаража это не унижает даже, как-то немножко стремно возвращаться опять на завод» (муж., 28 лет, автомеханик).

Заключение. Самобытная профессиональная идентичность рабочих всегда рассматривалась с точки зрения длительного развития навыков и умений. Сегодня молодые рабочие не видят необходимости в многолетнем совершенствовании. Трудовой путь молодого рабочего становится по сути путем выстраивания коротких трудовых карьер, за время каждой из которых он хорошенько осваивает тот или иной профессиональный навык, который впоследствии может стать преимуществом для следующего места работы. Вместе с тем новые производственные технологии позволяют быстро достичь требуемой продуктивности труда, и часто она принимается за профессионализм как самими работниками, так и руководителями предприятий. Среди всех компетенций молодежь на первое место ставит обучаемость, понимая под ней в первую очередь способность с ходу повторять показанные более опытными коллегами операции. Что касается новаторства, то оно скорее присутствует в гаражах и на вахтах, чем на заводах. Несмотря на внедряемые там системы улучшения производства, молодежь часто чувствует себя в стороне от рационализаторской деятельности. На вахтах и в «гаражах» рабочие чаще сталкиваются с нестандартными ситуациями, требующими креативных решений.

Владение не одной, а целым набором специальностей становится показателем успешности. С одной стороны, формированию такого представления способствует позиция работодателей, выдающих горизонтальные карьеры рабочим в освоении ими разных участков работы или расширении обязанностей за счет слияния нескольких специальностей. С другой – часто не получается найти варианты со стабильной занятостью. Респонденты

считали, что рабочие профессии тем и хороши, что позволяют не заикливаться на одном месте, а реализовывать короткие, но зато удачные с финансовой точки зрения трудовые проекты. Умение ориентироваться в имеющихся на рынках вакансиях молодые рабочие также относят к числу важных навыков. Значимой является потребность в новых трудовых впечатлениях, а интересная работа не теряет своей ценностной актуальности, однако ее понимание носит контекстуальный характер и может скрываться за однообразными повседневными функциями. При определенных условиях даже ручная доработка выдаваемых комплектов изделий способна превратиться в творческую задачу.

Рабочие отмечают проблему отсутствия внешних целей профессионального развития – на предприятиях мало внимания обращают на повышение квалификационных разрядов. Приходится самим устанавливать внутренние ориентиры совершенствования мастерства или опираться на заслуженную репутацию. На заводах от них требуется бесперебойность работы, а на вахтах – выполнение установленной суточной нормы. В «гаражах» мерил мастерства служит мнение клиентов, а также приближение качества работ к промышленным стандартам. Каждая из этих задач подразумевает отличный набор навыков, а также уровень квалификации. Но в целом умение показать себя не столько как уже состоявшегося профессионала, а как имеющего перспективу работника, также выделялось участниками исследования. При этом проводилось различие между теми, кто заслужил свое положение благодаря мастерству, и теми, кто добился его, используя в основном личностно-деловые качества и связи. Последние в ответах рабочих часто приобретали негативные коннотации.

Рабочие соглашались, что ни добросовестный труд, ни высокая квалификация не являются карьерными лифтами, в том числе для обладателей высшего образования. В «гаражных» фирмах тоже считали их недостаточными для начала собственного бизнеса. На заводах молодежь оказывалась чувствительной к конкуренции с временным персоналом, а на вахтах – с местными жителями. Однако возникающее соперничество не привносит позитивной мотивации в работу. Наоборот, с разных сторон усиливает их собственный статус «наемников», как легко заменяемой рабочей силы. Участники часто не могли провести взаимосвязи между их уровнем квалификации и решениями работодателей о принятии или увольнении. Многие отзывались о своем нынешнем месте работе, как о счастливом случае или как выигрыше в лотерею, в будущем также полагаясь скорее на удачу, чем на накопленный профессиональный капитал.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Дудырев Ф.Ф., Романова О.А., Шабалин А.И. Дуальное обучение в российских регионах: модели, лучшие практики, возможности распространения // Вопросы образования. 2018. № 2. С. 117–138. DOI: 10.17323/1814-9545-2018-2-117-138.
- Лыткина Т.С., Ярошенко С.С. Возможна ли социология для трудящихся классов сегодня? // Мир России. 2019. № 1. С. 101–123. DOI: 10.17323/1811-038X-2019-28-1-101-123.
- Маркова С.М., Наркозиев А.К. Производственное обучение как составная часть профессиональной подготовки будущих рабочих // Вестник Мининского университета. 2018. Т. 6. № 1. URL: <https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/753/644> (дата обращения: 03.07.2019).
- Плюснин Ю.М., Заусаева Я.Д., Жидкевич Н.Н., Позаненко А.А. Отходники. М.: Новый хронограф, 2013.
- Селеев С.С., Павлов А.Б. Гаражники / Науч. ред.: С.Г. Кордонский. М.: Страна Оз, 2016.
- Темницкий А.Л., Максимова О.Н. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия // Социологические исследования. 2008. № 11. С. 13–23.
- Трудоустройство молодежи. Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования (2016–2018 гг.) / Гл. ред. Т.Л. Клячко. М.: ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС, 2019.
- Шершнева Е.Л. О причинах дефицита квалифицированных рабочих на российском рынке труда: спрос на профессиональную подготовку со стороны рабочих // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14. № 3. С. 140–160.
- Krzywdzinski M. Automation, Skill Requirements and Labour-use Strategies: High-wage and Low-wage Approaches to High-tech Manufacturing in the Automotive Industry // New Technology, Work and Employment. 2017. Vol. 32. Iss. 3. P. 247–267.
- OECD Employment Outlook. Paris: OECD Publishing, 2017.

Yeoman R. *Meaningful Work and Workplace Democracy: A Philosophy of Work and a Politics of Meaningfulness*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2014.

Статья поступила: 30.12.2019. Финальная версия: 18.03.20. Принята к публикации: 19.03.20.

CONTEXTS OF THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCES WITH WORKING YOUTH: FACTORY, SHIFT WORK, "GARAGE"

ANDREEVA Ju.V.*, LUKYANOVA E.L.*

*Ulyanovsk State University, Russia

Julija V. ANDREEVA, *Cand. Sci. (Ps.)*, Assoc. Prof., Ulyanovsk State University; Leading Researcher, Scientific Research Centre "Region" (yuliaandreeva@ulsu.ru, yulia.andre@gmail.com); Evgeniia L. LUKYANOVA – Deputy Director, Scientific Research Centre "Region", Lecturer, Ulyanovsk State University (lukyanova.jenya@gmail.com). Both – Ulyanovsk, Russia.

Acknowledgements. This work was supported by Russian Foundation for Basic Research, project No. 18-411-730012.

Abstract. The paper explores professional competences of young Russian workers. Based on survey conducted in Ulyanovsk in 2017–2019, we analyze how attitude to work and the understanding of professionalism depends on characteristics of the workplace (factory, "vakhta" or garage microfirm). Our results show that each type of workplace requires a specific type of worker with a distinctive set of skills and corresponding professional values. At the same time, we distinguish some common features of youth labor consciousness that facilitate adaption to different types of employment and occupations. The adjustment is mediated by the discontinuity of young workers career. Frequent job changes, often accompanied by occupational changes, create new meanings of professional development.

Keywords: youth, working class, competence, professional identity, employment behavior, attitude to work.

REFERENCES

- Dudyrev F., Romanova O., Shabalin A. (2018) Dual Education in Regions of Russia: Models, Best Practices, Growth Prospects. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies Moscow]. No. 2: 117–138. DOI: 10.17323/1814-9545-2018-2-117-138. (In Russ.)
- Krzywdzinski M. (2017) Automation, Skill Requirements and Labour-use Strategies: High-wage and Low-wage Approaches to High-tech Manufacturing in the Automotive Industry. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 32. Iss. 3: 247–267.
- Lytkina T., Yaroshenko S. (2019) Is Sociology for the Working Classes Possible Today? *Mir Rossii* [Universe of Russia]. Vol. 28. No. 1: 101–123. DOI: 10.17323/1811-038X-2019-28-1-101-123. (In Russ.)
- Klyachko T.L. (ed.) (2019) *Youth Employment. Employment of Graduates of the Technical Schools System (2016–2018)*. Moscow: CENO IAER RANEPa. (In Russ.)
- Markova S.M., Narcosiev A.K. (2018) Production Training as a Component of Professional Training for Future Workers. *Vestnik Mininskogo universiteta* [Vestnik of Minin University]. Vol. 6. No. 1. URL: <https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/753/644> (accessed 3.07.2019). (In Russ.)
- OECD *Employment Outlook*. (2017) Paris: OECD Publishing.
- Plusnin J., Zausaeva Y., Zhidkevich N., Pozanenko A. (2015) *Otkhodniks (Wandering Workers)*. Moscow: Novyj khronograph. (In Russ.)
- Seleev S.S., Pavlov A.B. (2016) *Garagniki*. Ed. by S.G. Kordonsky. Moscow: Strana Oz. (In Russ.)
- Shershneva E.L. (2011) The Deficit of Skilled Workers in the Russian Labour Market: Workers' Demand for Vocational Training. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology]. Vol. 14. No. 3: 140–160. (In Russ.)
- Temnitsky A.L., Maksimova O.N. (2008) Intensive Work Motivation among Workers of an Industrial Plant. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 11: 13–23. (In Russ.)
- Yeoman R. (2014) *Meaningful Work and Workplace Democracy: A Philosophy of Work and a Politics of Meaningfulness*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Received: 30.12.19. Final version: 18.03.20. Accepted: 19.03.20.