Журнал правовых и экономических исследований.
Journal of Legal and Economic Studies, 2017, 4: 213–218
© С.Г. Михайлов, В.К. Потемкин, 2017

УДК 377.44

*S.G. Mikhailov, V.K. Potemkin*

# *VOCATIONAL SELF-DETERMINATION AND PROFESSIONALIZATION OF WORKERS AT MODERN ENTERPRISES*

**Sergey Mikhailov** – professor, the Department of Personnel Management, St. Petersburg State University of Economics, Doctor of Sociology, Professor, St. Petersburg; **e-mail: dekanat205@yandex.ru**.
**Valery Potemkin** – Head of the Department of Personnel Management, St. Petersburg State University of Economics, Doctor of Economics, professor, Honored Science Worker of the Russian Federation, St. Petersburg; **e-mail: eleonor036@yandex.ru**.

*The relevance of the research is determined by the need to intensify the work on vocational self-determination and professionalization of young workers at domestic companies.*

*On the basis of participant observation, content analysis and empirical estimator we reveal objective discrepancies between the need of business in skilled workers to implement increasingly more complex innovations and the self-determination of young people concerning the choice of jobs, their professionalization and actual conditions of their integration into certain professional sphere.*

*When summarizing the facts we outline the strategy of vocational self-determination and professionalization of the youth at the stages of training, acquiring primary skills and integration into the production structure of the company.*

***Keywords:*** *profession; vocational self-determination; professionalization; professional goals; worker; youth; values; qualification; innovations.*

*С.Г. Михайлов, В.К. Потемкин*

# *ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ РАБОЧИХ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ*

**Сергей Григорьевич Михайлов –** профессор кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор социологических наук, профессор, г. Санкт-Петербург; **e-mail: dekanat205@yandex.ru**.
**Валерий Константинович Потемкин** – зав. кафедрой управления персоналом ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки РФ, г. Санкт-Петербург; **e-mail: eleonor036@yandex.ru**.

*Актуальность исследования обусловлена необходимостью усиления работы по профессиональному самоопределению и профессионализации молодых рабочих на предприятиях народнохозяйственного комплекса страны.*

*В статье на основании включенного наблюдения контент-анализа и эмпирических оценок установлены объективно существующие противоречия между потребностью предприятий в профессионально-подготовленных рабочих кадрах для выполнения инновационных работ все возрастающей сложности и самоопределением молодежи в выборе рабочих профессий, их профессионализации, а также пожеланиями и реальными условиями закрепления рабочих в конкретной сфере приложения труда.*

*В процессе обобщения фактического материала определены контуры стратегии профессионального самоопределения и профессионализации молодежи на стадиях обучения, приобретения первичных навыков работы и закрепления в производственной*

*структуре предприятий.*

***Ключевые слова:*** *профессия; профессиональное самоопределение; профессионализация; профессиональные ориентиры; работник; молодежь; ценности; квалификация; инновации.*

Среди множества социальных явлений, обуславливающих профессиональное самоопределение молодежи, профессиональные склонности, выбор профессии и соответствующей сферы приложения труда, в последние годы все чаще приходится обращать внимание на содержание профориентационной работы, содержание и условия конкретного вида труда, организационно-трудовой деятельности, сложность профессии и социально-экономический механизм удовлетворения потребностей человека в труде. Как известно, изначально в профессиональном самоопределении молодежи существенное значение приобретает мнение родителей, которые желали бы, чтобы их дети были с высшим образованием (66,0% в 1991 г. и 72,0% в 2017 г.), получили специальность экономиста (43,0% в 1991 г. и 44,0% в 2017 г.), юриста (22,0% в 1991 г. и 24,0% в 2017 г.), военного специалиста (11,0% в 1991 г. и 17,0% в 2017 г.), инженера-конструктора, технолога (8,0% в 1991 г. и 14,0% в 2017 г.). Важным условием для профессионального самоопределения молодежи на протяжении длительного периода времени была профессиональная ориентация в среднем образовательном учреждении – школе, где они знакомились с различными профессиями, проходили трудовое обучение, вырабатывали навыки умственного и физического труда. По оценкам исследователей Академии педагогических наук СССР, более 29,0% школьников познакомились с вопросами экономики и организации производства [10]. Заметим, что в группе родителей, имеющих рабочую профессию, более 40,0% полагали, что их дети могли бы идти работать на предприятия по рабочей профессии. Подобные оценки были характерны для периода, когда работа предприятий, представленных в народнохозяйственном комплексе страны, была устойчивой, а оплата труда работников рабочих профессий была выше абсолютного большинства инженерно-технических работников и сотрудников НИИ и КБ. Сдвиг в профессиональных ориентирах молодежи в последние 25–30 лет стал опытным фактом. Этот период М.И. Воейков и Э.Н. Соболев назвали «торжеством экономической несвободы» [3]. Экономическая несвобода характеризовалась уравниловкой в определении меры и эффективности труда, в ограничении роста благосостояния уровня и качества жизни, что приводило к снижению трудовой мотивации, иждивенчеству и апатии при выполнении функциональных обязанностей. Ограничения штатных работников сферы управления предприятиями привели к тому, что до 60,0% работников с высшим образованием работали не по специальности, полученной в вузе, или переходили трудиться на так называемую «рабочую сетку». Смена профессии сводилась к необходимости иметь постоянный заработок для обеспечения жизнеспособности работника. Деньги, – как писал А. Маршалл, – служат единственным пригодным средством изменения мотивов человеческой деятельности в широких масштабах [6. С. 78].

Обратим внимание на то обстоятельство, что в законодательстве, регламентирующем деятельность предприятий (1987 и 1990 гг.), были изъяты 2 права работников: участие в выработке решений и контроля. Это касалось не только наемных работников, но и рабочих, имеющих акции предприятия. Неоспоримым фактом стало то, что такие качества личности работников, как инициатива, предприимчивость, ответственность и т.п. уступали ориентациям на увеличение своего дохода. В сложные 90-е годы более 50,0% рабочих «подрабатывали» вне предприятия. В тот период времени только 24,0% выпускников средних школ смогли приобрести ту профессию, на которую были ориентированы в семье, более 40,0% по каким-то причинам сменили профессиональную ориентацию. В таблице приведены дан-

ные, характеризующие сопоставления рабочих профессий, которые хотели бы приобрести выпускники средних школ.

В условиях избытка профессий экономиста, юриста, маркетолога, логиста, бухгалтера, финансиста и т.д. и отсутствия трудоустройства в конкретной сфере приложения труда без какого-либо опыта работы, интерес молодежи к рабочим профессиям постепенно возрастает. Однако если только в Санкт-Петербурге в конце 80-х годов работали 265 ПТУ, готовившие работников более чем по 900 специальностям, то в настоящее время диапазон подготовки сведен к 45–50 специальностям при резком сокращении учебных заведений, ведущих обучение по рабочим специальностям. Но при этом и качество подготовки нельзя назвать удовлетворительным. Так, до 65,0% респондентов отмечают поверхностность предоставления теоретического материала, 52,0% – недостаточность времени для приобретения практических навыков; 48,0% – отсутствие закрепления за конкретным предприятием. Ранее в средних школах с производственным обучением молодежь занимала активную позицию по отношению к своей специальности и своей работе. Ими, в первую очередь, отмечалась необходимость реального участия в выпуске нужной стране продукции (так считал 71,0% опрошенных). Подчеркивалось, что работа учащихся должна приносить государству прибыль, школьное производство не должно быть убыточным (70,0%). Далее старшеклассники считают, что за работу им следует регулярно выплачивать заработную плату (67,0%), необходимо предоставить возможность осваивать не одну, а несколько технологических операций (63,0%), должно быть реальное само-

**Сопоставление профессий, которые приобретают и хотят приобрести школьники (1991–2017 гг.)**

| № п/п | Профессия | В % к числу опрошенных N = 862 | | В % к числу опрошенных N = 174 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Количество школьников, реально обучавшихся данной профессии | Количество школьников, хотевших приобрести данную профессию | Количество школьников, реально обучавшихся данной профессии | Количество школьников, хотевших приобрести данную профессию |
| | | 1991 г. | | 2017 г. | |
| 1. | Прядильщица | 11 | 0 | 0 | 0 |
| 2. | Токарь | 11 | 4 | 2 | 5 |
| 3. | Продавец | 9 | 5 | 15 | 6 |
| 4. | Секретарь-машинистка | 8 | 16 | 21 | 17 |
| 5. | Столяр | 8 | 2 | 2 | 4 |
| 6. | Швея-мотористка | 8 | 7 | 0 | 0 |
| 7. | Воспитатель детского сада | 7 | 10 | 0 | 0 |
| 8. | Шофер | 6 | 12 | 11 | 14 |
| 9. | Повар | 6 | 6 | 5 | 7 |
| 10 | Оператор почтовой связи | 5 | 3 | 0 | 0 |
| 11 | Телефонист | 4 | 3 | 0 | 0 |
| 12 | Электросварщик | 3 | 1 | 18 | 15 |
| 13 | Слесарь | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 14 | Фрезеровщик | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | Чертежник | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | Электрик | 2 | 1 | 2 | 4 |
| 17 | Медсестра | 1 | 4 | 0 | 0 |
| 18 | Оператор железнодорожных касс | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 19 | Оптик | 1 | 0 | 1 | 2 |

управление, школьники сами могут решать некоторые производственные вопросы (63,0%). Им хотелось бы принимать участие в настоящем трудовом соревновании (62,0), в творческих разработках, рационализаторстве и изобретательстве (58,0%), работать по производственному плану (58,0%), в бригадах (58,0%). При оплате труда, как считают школьники, необходимо было бы учитывать коэффициент трудового участия (56,0%), включать в организацию труда элементы хозрасчета (46,0% опрошенных).

В современных условиях подобная общественно-производственная позиция в среде молодых рабочих практически не отмечается, но есть позиция «желаний»: создать свое дело – 22,0%; заработать много денег – 70,0%; попробовать себя на различных видах работ – 51,0%; получить общественное признание – 30,0%. Данный выбор для участия работников в созидательном труде, несомненно, важен, но «Человек, связывающий свою жизнь с предпринимательской деятельностью, должен приобрести иммунитет против безудержного роста желаний, не учитывающих возможности» [5].

Приведенные данные подчеркивают особенность современно-экономического развития, в котором молодежь рабочих профессий принимает прямое или косвенное участие, состоящее в обострении противоречий между индивидуальным и коллективным трудом. Причем, индивидуализированный подход как к выбору профессии, так и осуществлению профессиональной деятельности становится преобладающим. Этому способствует развитие эгоистической экономической системы, ориентированной на превосходство, усиление влияния, на экономические достижения в ущерб достижениям социальным. Работники как бы формируют свою ограниченную территорию взглядов, интересов, желаний и постепенно отдаляются от совместного труда в решении общественно-значимых задач.

Для решения общественно-значимых задач в молодежной среде необходимо акцентировать внимание на их профессионально-важных качествах личности, которые характеризуют их как субъект и объект труда, одновременно влияют на приверженность эффективной профессиональной деятельности и успешность обучения и научения в процессе труда. В этих качествах находит свое отражение профессиональная направленность личности, профессиональная компетентность, особенности социально-психологического восприятия сферы приложения труда и присущих ей социально-трудовых отношений. К ним, несомненно, относятся врожденные и приобретенные способности личности: учебные, коммуникативные, предметно-деятельные, общие человеческие способности, определяющие обусловленность личности в общественном развитии и принадлежности к определенной социальной среде, к определенному типу социальных отношений [7]. Социальные отношения детерминируют процесс взаимодействия работников в сфере труда и носят, как правило, предметно-деятельный, личностно-атрибутивный, информационно-знаковый характер. По сути опредмеченные социальные отношения выступают фактором профессиональной социализации личности, которая в процессе обучения и первичного опыта работы осваивает профессиональные связи, знакомится с составом профессиональных и социальных норм, регламентирующих процесс труда; с символическими профессиональными образами, социальной ролью профессии в системе общественных отношений; возможностями интеграции в профессиональное сообщество. При этом работник приобретает не только профессиональную компетентность, но и социальную, связанную с пониманием общественной значимости своей профессии, роли личности в реализации групповых, если идет речь о конкретном коллективе предприятия, и общественных интересов. Профессиональная и социальная компетентность формируют основы человековедческой технологичности работника, которой не только формирует, но и развивает совокупность умений, опредмеченных в виде конкретных

профессиональных и социальных действий, раскрывающих адаптивных к определенной профессии, готовность активного включения в трудовую деятельность как в условиях неопределенности ситуации, так и при модернизации всего производственного процесса [8]. Однако профессиональные и социальные компетенции работников не могут быть всеобщими для всех работников, позиционирующих себя в одной сфере приложения труда, так как они включают в себя базовые или шаговые компетенции, знаньевые, информационные, поведенческие. Эти компетенции совершенно по-разному влияют на социально-профессиональный конструкт личности работника из-за различий позиций в познавательной деятельности, понимания общественно-политических трансформаций, акцентуации на собственное «Я» социокультурных изменений в использовании свободного времени, культурно и духовно-нравственно обогащающих личность работника.

Б. Гильдебрандт более чем на 150 лет опередил понимание эволюции профессионального и социального в развитии человека: он «как существо общественное есть, прежде всего, продукт цивилизации и истории. Его потребности, его образование и отношение к вещественным ценностям, равно как и людям, никогда не остаются одним и тем же, а географически и исторически-беспрерывно изменяются и развиваются со всей образованностью человечества» [4]. Развивая данный вывод, А. Маршалл выдвинул тезис о том, что каждый шаг вперед является, прежде всего, результатом новых видов деятельности, смысла в этой деятельности, новых потребностей человеческого бытия и потребностей в формировании новых видов деятельности. Особенно важен этот тезис в связи с тем, что более 80,0% рабочих не склонны к повышению сложности своего труда, то есть выполнению работ большей сложности, что противоречит целям модернизации производственных процессов на новой инновационной основе. Проблема здесь кроется не только в утрате трудовой идеологии, трудовой мотивации работников, но и в недостаточной подготовке руководящего звена предприятий – всего 48,0%, недостатках программ технического и экономического развития, либо не понятных работниками, либо отвергаемых ими – 25,0%; невнимании на предприятиях к качеству и уровню жизни работников – 64,0%; высокая степень завышения самооценок руководителей, приводящая к неэффективным управленческим решениям – на уровне 75% и т.п.

Вышеизложенный теоретический и эмпирический материал, характеризующий процесс профессионализации молодых рабочих на стадиях выбора направления, получения первичных профессиональных знаний, навыков и опыта работы, закрепление на конкретном предприятии, позволяет сделать вывод о необходимости новой стратегии формирования социальной и производственной среды для повышения престижа рабочих профессий, создания условий для самостоятельности и способности саморегулирования молодежью своих профессиональных ориентиров, умения соотносить свои запросы и ожидания материального благополучия с формированием профессиональных компетенций, определяемых технико-технологическим укладом современных предприятий, готовности работников к самопознанию своих задатков и способностей к обучению, профессиональным коммуникациям, формированию гражданской позиции, исключающей иждивенчество и ориентированной на созидательную деятельность. Разработка данной стратегии обусловлена проблемной ситуацией с включением молодых рабочих в эффективную работу предприятий, а именно: отсутствие точек пересечения с руководством предприятия – 26,0%; не доведением информации о внедряемых инновациях в сфере производства – 45,0%; отсутствие системы подготовки и переподготовки рабочих – 61,0%; отсутствие центров ответственности за своевременную работу по оргструктурному обеспечению творческой деятельности работников – 44,0%; введение практики внутрипроизводственных грантов для молодых рабочих – 27,0%. Во многом мнение молодых рабочих совпадает с мнением рабочих со

стажем работы в течение 5–10 лет, которые полагают, что в современных условиях на предприятиях необходимо создавать центры инновационного развития – 55,0%; внедрять зоны экономической ответственности, вносящие ясность в экономическую политику предприятий и систему распределения – 85,0%; создавать бизнес-инкубаторы, в которых рабочие наряду с инженерно-техническими работниками включались бы в поиск новых технико-технологических и производственно-экономических решений – 42,0% и т.д. Можно утверждать, что без всесторонне обоснованной и аргументированной стратегии профессионализации рабочих на предприятии и без расширения их познавательного экономического и инновационного мышления просто невозможно говорить об эффективности и качестве работы, о повышении уровня и качества жизни и т.д.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Армтронг М.* Практика управления человеком или ресурсами. 10-е изд. / пер. с англ.; под ред. С.К. Мордвинова. СПб.: Питер, 2009. С. 102.

2. *Васильев О.В., Потемкин В.К. Тарасов А.Ю.* Управленческие инновации: исследование, проектирование, социальные результаты. СПб.: Инфо-да, 2013. С. 56.

3. *Воейков М.И., Соболев Э.Н.* Экономическое самоотречение человека: мотивы поведения. М.: ИЭ РАН, 1991. С. 5.

4. *Гильдебрандт Б.* Политическая экономия настоящего и будущего. СПб.: 1860. С. 19.

5. Компас российского предпринимательства. СПб.: Аура, 1992. С. 36.

6. *Маршал А.* Принципы политической экономики. Т. 1. М.: Прогресс, 1983. С. 78.

7. *Михайлов С.Г., Половинкин В.А.* Типология личности в профессиональной среде. Православие. СПб.: Ом-Пресс, 2016. С. 62–63.

8. *Потемкин В.К.* Организация управления профессиональными компетенциями персонала предприятий // Управление персоналом. СПб.: С-ЗИПК ФНС России, 2013. С. 685–698.

9. *Потемкин В.К., Михайлов С.Г., Половинкин В.А.* Молодежь. Общественная среда. Православие. СПб.: Ом-Пресс, 2016. С. 10–12.

10. Родители в зеркале социологии: что они думают о выборе рабочей профессии своими детьми. Профориентационная работа среди молодежи с учетом социально-экономических факторов. Л.: НИИ профтехобразования, 1991. С. 23.

11. *Tyson S., Fell A.* Evaluating the Personal Function. London: Hutchinson, 1986.