

ОТНОШЕНИЕ СТУДЕНТОВ ССУЗОВ К РАБОТЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

DOI: 10.25629/НС.2019.09.12

Коган Е.А.

Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)
Москва, Россия

Аннотация. В статье рассматривается проблема нехватки молодых квалифицированных рабочих кадров на производственных предприятиях, в частности авиастроительных. Представлены результаты опроса, проведенного среди студентов 3-4 курсов Политехнического колледжа им. Н.Н. Годовикова. В рамках исследования выявлены критерии выбора места работы учащимися колледжа, их заинтересованность в трудоустройстве на предприятиях авиастроительной отрасли, готовность к работе на производстве, факторы, препятствующие притоку молодых квалифицированных рабочих в авиастроительную отрасль. Опрос показал, что главными критериями выбора места работы является достойная заработная плата. Но ожидания относительно ее уровня у учащихся гораздо выше реальных предложений. Одной из главных причин недостаточного количества молодёжи на предприятиях также является низкий престиж рабочих профессий в современном российском обществе. Именно с этим во многом связано нежелание молодежи выбирать рабочие профессии. Другими факторами, отталкивающими выпускников ссузов от работы на производстве, является отсутствие психологической готовности к работе на производстве, в частности, боязнь высокого уровня ответственности и обеспокоенность тяжелыми, вредными условиями труда. Для изменения ситуации в этой сфере необходимо не только совершенствовать условия труда на предприятиях, но и вести активную информационную, а также профориентационную работу с молодежью, повышать престиж рабочих профессий, создавать и поддерживать эффективную систему содействия трудоустройству выпускников ссузов и вузов.

Ключевые слова: авиастроительная отрасль, выпускники ссузов, процесс привлечения, критерии выбора работы, готовность к работе на производстве, профессиональное самоопределение, престиж профессии.

Введение в проблему

Авиастроительная отрасль, как и любая другая, связанная с производством, постоянно сталкивается с нехваткой квалифицированных кадров. Это касается не только молодых специалистов, но и квалифицированных рабочих. По мнению экспертов, на протяжении многих лет в авиастроительной отрасли происходит ослабление кадрового потенциала [18].

Эта проблема возникла не только из-за сложной ситуации в отрасли, начавшейся в 90-е годы, но и из-за негативных демографических процессов (низкая рождаемость), а также изменений, произошедших в профессиональном самоопределении молодежи [16, с. 815].

В современном российском обществе большую популярность имеют профессии, не связанные с физическим трудом, такие как юрист, экономист, менеджер и другие. Представителей молодого поколения в большей степени привлекает работа в офисе, нежели на производстве, причем даже тех, кто обучается в технических колледжах и вузах. Исследователи отмечают, что современная российская молодёжь, к сожалению, серьезно ориентирована на работу в непроизводственной сфере [11, с.4].

При этом средний возраст сотрудников на многих производственных предприятиях составляет 50 и более лет. Из-за повышения пенсионного возраста эта цифра может вырасти еще больше. В связи с этим у предприятий все более остро стоит задача привлечения выпускников профильных колледжей и вузов.

Парадокс состоит еще в том, что в последнее время выпускники школ все чаще предпочитают поступать в колледжи и училища после 9 класса, но кадровую ситуацию в промышленности это пока не меняет.

Краткий обзор литературы

Значительный вклад в изучение процесса привлечения персонала на предприятия внесли такие российские ученые, как Веснин В.Р. [7] и Кибанов А.Я. [12]. В системе управления персонала данный процесс занимает одно из наиболее важных мест. Привлечение начинается с поиска и выявления кандидатов как внутри организации, так и за ее пределами с учетом требований к ним и величины необходимых затрат [7]. Для того, чтобы процесс привлечения персонала был эффективным, необходимо понимать, что ждут потенциальные молодые соискатели, и чем их можно заинтересовать.

Среди наиболее известных зарубежных ученых в области исследования управления человеческими ресурсами можно выделить Армстронга М. [4], Ансоффа И. [2], Фитценца Я. [20] и других.

Аналізу престижности рабочих профессий на рынке труда, перспективам трудоустройства выпускников колледжей и профессиональных училищ в России в целом и в отдельных регионах посвящены работы многих отечественных исследователей. В частности, Гариффулина Н.Ю. отмечает, что самыми востребованными рабочими профессиями в Москве являются профессии слесаря, монтажника, сварщика, швеи, маляра и др. Несмотря на то, что потребность в кадрах по этим профессиям велика, соискателей в этой сфере немного [8].

Не менее важными с точки зрения привлечения молодежи на предприятия являются вопросы профориентации и профессионального самоопределения.

Категория профессионального самоопределения рассматривается в трудах известных российских социологов Головахи Е.И. [10], Константиновского Д.Л. [14], Шубкина В.Н. [19] и других. Они делают акцент на социальных условиях выбора профессии, динамике их престижа, изучении профессиональных интересов и намерений.

Тематика профориентации школьников и студентов имеет большую популярность среди российских исследователей. Особое значение приобретает профориентация, направленная на формирование интереса к профессиям в определенной сфере, в частности, авиационной [15]. Ряд работ посвящен анализу профориентации, целью которой является формирование позитивного имиджа рабочей профессии [1, 5 и др.].

Методология исследования

В 2017-2018 гг. было проведено исследование среди студентов 3-4 курсов «Политехнического колледжа им. Н.Н. Годовикова» с целью выявить их отношение к работе на производстве и ожидания при выборе места работы.

В ходе исследования было опрошено 150 студентов колледжа, обучающихся по техническим специальностям. Исследование проводилось методом анкетного опроса. Сбор информации осуществлялся студентами кафедры «Социологии, психологии и социального менеджмента» Московского авиационного института (национального исследовательского университета).

Среди респондентов преобладали представители мужского пола (94%), доля девушек составила лишь 6%, что обусловлено спецификой направления обучения.

Кроме того, были проведены 3 неформализованных интервью со специалистами и руководителем одного из ведущих самолетостроительных предприятий для оценки факторов, влияющих на привлечение молодежи в отрасль.

Результаты исследования и их обсуждение

Прежде всего, в ходе исследования была выявлена информированность студентов колледжа о кадровой ситуации в авиационной отрасли (таблица 1).

Таблица 1 – Оценка студентами колледжа ситуации на рынке труда в авиастроительной отрасли

| Оценка | % | Количество респондентов |
|---|-----|-------------------------|
| Предложение рабочей силы превышает спрос | 26 | 39 |
| Спрос на рабочую силу превышает предложение | 24 | 36 |
| Спрос равен предложению | 18 | 27 |
| Не имею представления | 32 | 48 |
| Итого | 100 | 150 |

Треть опрошенных (32%) признались, что не имеют представления о ситуации на рынке труда в авиастроительной отрасли. Четверть респондентов полагают, что желающих работать на предприятиях больше, чем вакантных мест (26%). Примерно столько же участников опроса считают, что отрасль столкнулась с дефицитом кадров (24%). Остальные 18% указали, что спрос на рынке труда примерно равен предложению.

В перспективе, по мнению значительной части респондентов (40%), ситуация на рынке труда не изменится, около трети (30%) считают, что будет развиваться дефицит кадров в отрасли, на приток молодых сотрудников рассчитывают 18%, еще 12% опрошенных затруднились с ответом.

Таким образом, представления студентов колледжа о кадровом состоянии в отрасли достаточно разнородны. Очевидно, что многие из них не анализируют ситуацию, складывающуюся на рынке труда. Как уже было отмечено ранее, на рынке труда рабочих профессий существует дефицит кадров.

В рамках исследования важно было выявить критерии выбора места работы студентами колледжа (Таблица 2).

Так, на первое место при выборе работы студенты ставят достойную заработную плату (34%), на второй позиции по важности – хорошая оснащенность рабочего места (20%), далее следует удобный рабочий график и благоприятные отношения в коллективе (по 14%), социальный пакет (12%), а также адекватное руководство (10%). Такому фактору, как известность предприятия, студенты колледжа уделяют меньше всего внимания (6%).

Таблица 2 – Критерии выбора места работы студентами колледжа им. Н.Н. Годовикова

| Критерии | % | Количество респондентов |
|--------------------------------------|-----|-------------------------|
| Достойный уровень заработной платы | 24 | 36 |
| Хорошая оснащенность рабочего места | 20 | 30 |
| Удобный рабочий график | 14 | 21 |
| Благоприятные отношения в коллективе | 14 | 21 |
| Социальный пакет | 12 | 18 |
| Адекватное руководство | 10 | 15 |
| Известность предприятия | 6 | 9 |
| Итого | 100 | 150 |

Таким образом, важнейшими факторами при трудоустройстве для студентов авиационного колледжа являются заработная плата и оснащенность рабочего места. Исследования, проведенные среди студентов вузов, также показывают, что почти 80% опрошенных главным аспектом в работе считают высокий заработок [13].

В связи с этим в ходе исследования был выявлен уровень желаемой заработной платы для студентов после окончания колледжа (таблица 3).

Так, для большинства учащихся (50%) приемлемой заработной платой считается 40-45 тыс. рублей, почти треть опрошенных (30%) указали 33-39 тыс. рублей, 12% отметили 27-32 тыс. рублей, и только 8% – менее 27 тыс. рублей.

Таблица 3 – Уровень желаемой заработной платы после окончания колледжа

| Уровень | % | Количество респондентов |
|--------------------|-----|-------------------------|
| 40-45 тыс. руб. | 50 | 75 |
| 33-39 тыс. руб. | 30 | 45 |
| 27-32 тыс. руб. | 12 | 18 |
| Менее 27 тыс. руб. | 8 | 12 |
| Итого | 100 | 150 |

По информации, полученной от одного из руководителей управления по личному составу ведущего самолётостроительного предприятия, средняя зарплата у начинающих рабочих на предприятии составляет 28-30 тыс. рублей с учетом надбавки, у всех рабочих - в среднем 35 тыс. рублей, лишь некоторые из них получают 45 тыс. рублей. Таким образом, ожидания студентов колледжа не вполне соответствуют реальным предложениям по заработной плате.

Опрос показал, что около 60% опрошенных студентов колледжа не заинтересованы в работе на производстве после окончания учебы, многие из них хотели бы сменить сферу деятельности. Это обусловлено «модой» на работу в продажах или в сфере услуг, которая является более легкой и интересной.

"Они идут в основном в продажи, некоторые меняют свою сферу деятельности на более популярные сегодня сферы – они становятся экономистами, юристами и менеджерами".

"Это связано с тем, что молодежь не хочет стоять у станка, а хочет сидеть в кабинетах, офисах. Такая работа им представляется более легкой и интересной".

Участники опроса отмечали, что труд рабочего непрестижен, в то же время инженерная деятельность сегодня рассматривается молодежью как более востребованная и значимая [3, 6]. Но для обучения в вузе по инженерной специальности необходимо иметь хорошие способности к точным наукам, которыми обладают далеко не все учащиеся.

Стоит отметить тот факт, что большая часть тех, кто всё же заинтересован в трудоустройстве на производственное предприятие в самолётостроительной отрасли, планируют проработать там не более 5 лет. Они хотят набраться опыта работы на крупном предприятии, который очень ценится практически во всех сферах, в том числе не связанных с производством. Поэтому на предприятиях также стоит задача удержания молодых сотрудников.

Таким образом, большинство студентов колледжа не связывают свое будущее с производственным предприятием. Поэтому в рамках исследования важно было выявить, что же, помимо уровня заработной платы и низкой престижности рабочей профессии, отталкивает студентов колледжа от работы на производстве.

Более половины участников опроса (52%) считают, что они не готовы к работе на производстве, 40% придерживаются противоположной точки зрения, и лишь 8% затруднились ответить. Слабую подготовленность выпускников ссузов к деятельности на производственных предприятиях отметил и один из специалистов крупного самолётостроительного предприятия.

"Некоторые просто считают себя психологически не готовыми к работе на производстве. И это действительно так, они быстро сдаются, после чего увольняются и уходят работать куда угодно, только не на производство".

Неготовность к работе на производстве обусловлена несколькими причинами. Во-первых, производственный процесс на любом авиастроительном предприятии является довольно сложным, так как связан с выпуском высокотехнологичной продукции, и требует от работников высокой ответственности.

Опрос студентов колледжа показал, что именно высокая сложность работы (38%) и значительный уровень личной ответственности (36%) вызывают страх перед работой на производстве.

В ходе неформализованных интервью со специалистами также выяснилось, что именно эти факторы в наибольшей степени отталкивают выпускников ссузов.

"Многие не идут работать на заводы, потому что боятся сложности и ответственности, опасаются, что не справятся".

Кроме того, низкая готовность к работе на производстве обусловлена обеспокоенностью студентов тяжелыми условиями труда, часто вредными для здоровья (18%), которые характерны для многих предприятий.

"Они боятся вредных условий труда, что эта работа может нанести вред их здоровью".

Данные опроса, проведенные среди выпускников школ в Челябинске, также показали, что 20% опрошенных не хотели ли бы быть рабочими из-за опасений относительно вредности условий работы для здоровья, грязной, шумной работы, необходимости работать на жаре или холоде [17, с.158].

Но, как отмечают специалисты, работающие на авиастроительном предприятии, многие выпускники школ и колледжей имеют недостоверное представление о производстве. Очевидно, что условия работы, в частности, их безопасность существенно разнятся на различных предприятиях.

Не вполне адекватное мнение об условиях работы, неуверенность в собственных силах, а также недостаточная информированность потенциальных работников препятствуют притоку молодых кадров в отрасль. Это обусловлено тем, что во многих ссузах также не отлажена система содействия трудоустройству выпускников, плохо развиты взаимодействие с компаниями-работодателями, организация стажировок и практик, во время которых молодые люди могли бы подробно познакомиться с производством [9, с. 186].

Еще одной причиной сложившейся ситуации, по мнению одного из руководителей самолетостроительной компании, является недостаточная работа государства по ознакомлению молодежи с производством, по продвижению и повышению значимости рабочей профессии для общества.

"Государство практически не знакомит молодежь с производством, не повышает его значимость для общества, оставляя эти заботы самим компаниям".

Исследователи отмечают, что для повышения престижа рабочих специальностей необходимо развитие системы профессионального просвещения, в основе которой будет лежать правильный подбор имиджевой информации, регулярное освещение рабочих профессий в СМИ, создание социальной сети для рабочих [5]. Также следует использовать разнообразные формы воспитательной работы в ссузах [1]: встречи с представителями профессий, экскурсии на предприятия, профессиональные конкурсы, дискуссии и т.д.

Кроме того, существует необходимость реформирования профессионального образования по подготовке высококвалифицированных рабочих кадров с учетом потребностей современной экономики.

Выводы

Таким образом, многие участники анкетного опроса считают работу на предприятии достаточно сложной, ответственной, тяжелой и опасной для здоровья. Данные факторы, а также уровень оплаты труда, не соответствующий ожиданиям студентов колледжа, низкий уровень престижа рабочих профессий в российском обществе, препятствуют трудоустройству потенциальных квалифицированных рабочих на предприятия авиастроительной отрасли.

Заключение

Для совершенствования процесса привлечения выпускников профильных колледжей на производство необходимо как улучшать условия труда внутри предприятий, так и более плотно работать со студентами ссузов и выпускниками, выявлять их потребности, разрабатывать и реализовывать профориентационные программы. Кроме того, следует более эффективно выстраивать процесс информирования молодежи об условиях работы и возможностях их развития на производстве, повышать престижность этой деятельности на государственном уровне.

Литература

1. Аверкиева Г.В., Бызова О.А. Формирование позитивного имиджа рабочей профессии // Профессиональная ориентация. 2017. № 1. С. 3-10.
2. Ансофф И. Стратегический менеджмент. Классическое издание / пер. с англ. под ред. А.Н. Петрова. СПб: Питер, 2009. 344с.
3. Антонов Ю.Е., Гринева К.Э., Ермолаева Ю.В., Иванова Е.Ю., Коган Е.А. и др. Инженерные династии России: монография / науч. ред. В. А. Мансуров. М.: РОС, 2017. 331 с.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. СПб: Питер, 2012. 831с.
5. Бафанов А.П. Способы повышения престижа рабочих профессий // Современные исследования социальных проблем (Электронный научный журнал). 2013. № 5.
6. Болотин И.С., Сорокина Н.Д., Михайлов А.А., Николаева М.Е. Престиж профессии инженера в представлении студентов // Социология образования. 2018. № 2. С. 70-80.
7. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика. М.: Кнорус, 2009. 520 с.
8. Гарифуллина Н.Ю., Мазеева К.А. Рынок труда рабочих профессий: российские и международные тенденции // Проблемы современной экономики. 2014. №3 (51). С 112-116.
9. Гневашева Т.В. Перспективы трудоустройства выпускников учебных заведений среднего профессионального образования (результаты социологического анализа ожиданий студентов) // Вестник Челябинского государственного университета. 2010 № 1 (182). Философия. Социология. Культурология. Вып.16. С. 173-188.
10. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи // Киев., Наук. думка, 1988. 142 с.
11. Григорьев С.Н., Еленева Ю.Я. Подготовка кадров оборонно-промышленного комплекса России: проблемы и пути их решения // Высшее образование в России. 2013. № 6. С.3-11.
12. Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 290 с.
13. Коган Е.А. Успешная карьера в представлениях студенческой молодежи // Социология образования. 2017. № 3. С. 109-116.
14. Константиновский Д.Л., Попова Е.С. Молодежь в сфере образования: ожидания и мотивация // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып.15 / Отв. ред. М.К. Горшков. М.: Новый Хронограф, 2017. С. 154-174.
15. Лысаков Н.Д. Профессиональная ориентация старшеклассников как направление авиационной психологии и педагогики // Инновации в образовании. 2019. № 2. С. 100-106.
16. Полежаев О.А. Привлечение и закрепление молодых специалистов на промышленных предприятиях в современных условиях // Материалы XVI Международной научно-практической конференции, посвященной памяти генерального конструктора ракетно-космических систем академика М.Ф. Решетнева, Красноярск, 2011. С. 815-816.
17. Проблема престижа рабочих профессий и пути ее решения // Инновационное развитие профессионального образования. 2013. № 1. С. 154-162.
18. Российская авиационная отрасль: переломный момент. https://aviapanorama.ru/wp-content/uploads/2013/08/spg_perelom.pdf (дата обращения 25.06.2018).
19. Шубкин В.Н. Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильность. М.: Наука, 1984. 214с.
20. Fitzenz, Jac, Davidson B. How to measure human resource management, 3rd Ed., New York, NY: McGraw-Hill, 2002.

Коган Евгения Александровна. SPIN: 7950-8662. E-mail: kogan2502@yandex.ru

Дата поступления: 21.06.2019

Дата принятия к публикации 10.09.2019

**ATTITUDE OF STUDENTS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS TO WORK AT
PRODUCTION ENTERPRISES**

DOI: 10.25629/HC.2019.09.12

Kogan E.A.

Moscow Aviation Institute (National Research University)

Moscow, Russia

Abstract. The article discusses the problem of the shortage of young skilled workers in manufacturing enterprises, in particular aircraft manufacturing. The results of a survey among 3-4 year students of the Polytechnic College named after N.N. Godovikova. The study identified the criteria for choosing a place of work for college students, their interest in finding employment in aircraft manufacturing enterprises, their willingness to work in production, and the factors preventing the influx of young skilled workers into the aircraft building industry. The survey showed that the main criteria for choosing a job is decent wages. But students have much higher expectations regarding its level. One of the main reasons for the insufficient number of youth in enterprises is also the low prestige of working professions in modern Russian society. This is largely due to the reluctance of young people to choose working professions. Other factors that repel secondary school graduates from working in production are the lack of psychological readiness to work in production, in particular, fear of a high level of responsibility and concern about difficult, harmful working conditions. To change the situation in this area, it is necessary not only to improve working conditions at enterprises, but also to conduct active informational and career-oriented work with young people, to increase the prestige of working professions, to create and maintain an effective system of promoting the employment of graduates of colleges and universities.

Keywords: aircraft manufacturing industry, graduates of secondary educational institutions, the process of attraction, criteria for choosing a job, willingness to work in production, professional self-determination, the prestige of the profession.

Kogan Evgenia Alexandrovna. SPIN: 7950-8662. E-mail: kogan2502@yandex.ru

Date of receipt 21.06.2019

Date of acceptance 10.09.2019