

© 1991 г.

**В.В. ЦУРКАНУ, С.А. СИВОЛОБОВ**

## **КУДА УХОДИТ МОЛОДЕЖЬ**

*ЦУРКАНУ Виктор Васильевич — доктор философских наук, профессор, зав. социологической лабораторией г. Бельцы. СИВОЛОБОВ Сергей Андреевич — старший научный сотрудник той же лаборатории.*

Исследование, которое проводилось межотраслевой социологической лабораторией под руководством Цуркану В.В. , было вызвано создавшимся в последние годы тревожным положением в организациях города. Начиная с 1987 г. из числа принятых молодых рабочих ежегодно увольняется 80%, т.е. из пяти устраивающихся на работу молодых людей, четверо покидают производство.

---

<sup>1</sup> 16 предприятий, 420 респондентов (возраст от 16 до 30 лет), г. Бельцы.

Главными задачами проведенного опроса были: 1) изучение причин этого явления, исследование взаимосвязи квалификации работника, характера, условий и содержания труда с текучестью кадров среди молодежи; 2) разработка рекомендаций по повышению стабильности трудовых коллективов. В качестве объектов исследования выбраны промышленные, строительные, транспортные, жилищно-коммунальные организации города (16 предприятий).

В целях максимально объективного и всестороннего изучения темы подбор адаптантов был значительно расширен. Помимо выпускников школ, профтехучилищ, техникумов и вузов, неоднократно опрашиваемых многими социологами в различных регионах страны, обращалось внимание и на пополнение предприятий и организаций города за счет подростков, отчисленных из школ и профтехучилищ за неуспеваемость и плохое поведение, молодых людей, уволенных с прежнего места работы за нарушение трудовой дисциплины, или же поступивших из мест лишения свободы, пришедших после лечения от алкоголизма из лечебно-трудовых профилакториев, а также выпускников школ-интернатов для умственно-отсталых детей.

В процентном выражении это выглядит так: выпускники высших учебных заведений — 6%, с незаконченным высшим образованием — 1%, студенты заочных отделений высших учебных заведений — 1%, выпускники техникумов — 9%, студенты заочных отделений техникумов — 2%, выпускники профтехучилищ — 34%, выпускники учебно-производственных курсов — 44%, выпускники средних школ — 38%, выпускники вспомогательных школ-интернатов — 1%, отчисленные из ПТУ — 0,5%, отчисленные из средних школ — 4,2%, уволенные с прежнего места работы за нарушение трудовой дисциплины — 1%, вернувшиеся из мест лишения свободы — 5%, вернувшиеся из лечебно-трудовых профилакториев после лечения от алкоголизма — 0,5%.

Как видно, 38% респондентов являются выпускниками средних школ, 34% — профтехучилищ, 9% — техникумов. 6% — высших учебных заведений. Низкий процент из числа лиц, вернувшихся из мест лишения свободы, лечебно-трудовых профилакториев, а также выпускников вспомогательных школ-интернатов объясняется и нежеланием администрации предприятий принимать их на работу, и плохим учетом этой категории, и стремлением самих адаптантов скрыть свое прошлое.

Вот как распределились адаптанты в возрастном отношении: от 16 до 18 лет — 20%, от 18 до 20 — 21%, от 20 до 29 лет — 55%.

Среди опрошенных было: мужчин — 57%, женщин — 43%, женатых (замужних) — 38%, холостых (не замужем) — 58%, разведенных — 2%.

Национальный состав: молдаване — 50%, украинцы — 25%, русские — 17%, евреи — 2%, лица др. национальностей — 2%.

До поступления на предприятие адаптанты проживали: в городе — 58%, в селах республики — 35%, в др. союзных республиках — 4%.

Трудовой стаж адаптантов на предприятии: проработали до 3-х месяцев — 21%, полгода — 16%, год — 23%, более двух лет — 17%, более трех лет — 15%.

Кроме ответов опрошенных лиц, (адаптант и его шеф-наставник) исследовались ответы инспекторов отделов кадров, инженеров по рационализации, председателей заводских комитетов профсоюзов, начальников цехов. Для них разработаны вопросы, развернутые в виде информации-беседы. Были изучены жизненные устремления адаптантов, а также требования, предъявляемые предприятиями к молодым рабочим.

Следует отметить, что социологическое исследование проводилось в сложное перестроечное время, когда менялись не только позиции или взгляды на отдельные факторы адаптации, но и сами основополагающие определения адаптации, как некоего явления. Взять хотя бы термин социальная адаптация. В чем его суть? Социальная адаптация заключается в том, чтобы приводить индивидуальное и групповое поведение в соответствие с господствующей в обществе, классе, социальной группе системой норм и ценностей. Прежде основой основ этой системы была общественная собственность на средства производства. Сейчас же все чаще речь заходит и о частной собственности. И, по прогнозам экономистов и социологов, в отдельных отраслях народного хозяйства (в легкой промышленности, торговле, службе быта) частная собственность станет преоб-

ладающей. В связи с этим изменился и продолжает изменяться механизм социального контроля. Можно с уверенностью сказать, что это тоже сказывается на адаптации молодых работников в трудовых коллективах:

Важным разделом социологического исследования стало изучение мотивов выбора адаптантами работы. Исследовались возможности выбора профессии, работы, склонности и установки личности; рассматривались причины, мешающие сделать необходимый выбор. Какие же критерии сыграли здесь решающую роль: советы родителей — 26%, советы знакомых — 17%, профориентация, полученная в школе — 10%, профессия соответствует трудовым навыкам, полученным в межшкольном учебном комбинате — 4%, периодическая печать, радио, телевидение — 6%, работа хорошо оплачивается — 3%, завод расположен недалеко от дома — 5%, случайно — 15%, не знаю — 13%, иного выбора не было — 9%.

Как показал опрос, трудности в трудовой биографии начинаются именно после выбора 1-го места работы. По меньшей мере 42% молодых рабочих выбрали работу непродуманно, не взвесив все за и против: «завод расположен недалеко от дома», «иного выбора не было», «случайно», «не знаю». Другими словами, среди мотивов выбора профессии на первое место не выдвигается интерес к содержанию работы по специальности. Конечно, при этом следует учесть, что современные условия производства и быта накладывают существенные ограничения на возможность выбора рода занятий. Они носят разнообразный характер: острая потребность в рабочей силе на тех предприятиях (з-д ЖБИ, ЭТЗ, меховой комбинат), которые могут не соответствовать личным склонностям молодого рабочего, наличие специальностей и видов труда (дробильщик, мездрильщик, формовщик, грузчик, скорняк-раскройщик), не привлекательных по своему содержанию и не позволяющих раскрыть творческие способности молодого человека в должной мере; различные семейные и бытовые обстоятельства, материальное положение семьи; ограничения для женского труда; отсутствие необходимого специального образования; отдаленность жилья от предприятия, а в последнее время, и возможность сокращения численности предприятий, безработицы.

В свою очередь и способности личности, выбирающей род деятельности, формируются под влиянием определенных условий. Здесь большую роль играют и различия в воспитании (в городе высок процент семей, в которых супруги пьянствуют, не занимаются воспитанием детей, разводятся), и различия в конкретном социальном окружении (а его благополучным назвать нельзя). Только 2% адаптантов, поступая на предприятие ставят перед собой цель профессионального роста: вначале стать высоко-квалифицированным рабочим, потом мастером и начальником цеха.

Социологический опрос показал: удовлетворены своей работой в целом — 47%, еще не сложилось мнение — 24%, больше недовольны, чем довольны — 11%, недовольство связано с недостаточной готовностью к профессии — 3%, категорически недовольны работой — 3%, работа угнетает — 2% (не ответили на вопрос — 8%).

Таким образом, удовлетворены своей работой всего — 47% адаптантов. Выразили различную степень неудовлетворенности — 28% молодых рабочих, не определили свое мнение — 24%. Это значит, что каждый второй молодой рабочий в любой момент может выйти из трудового коллектива. Особенно много неудовлетворенных работой среди специалистов II разряда, занятых на конвейере: швеи, токари и т.д. (меховой комбинат, ПО «Местпромбыт», электротехнический з-д, з-д ЖБИ). Подавляющее большинство рабочих этих предприятий испытывают неудовлетворенность трудом вследствие его монотонности. Высок процент неудовлетворенности среди рабочих неквалифицированного труда, поскольку, как сказал один рабочий: «Тут нужны только руки, голову иметь не обязательно, потому что думать не приходится». Для большинства же юношей и девушек, выбирающих первую профессию, творческий характер труда, возможность повышать квалификацию и общественный престиж профессии имеют определяющее значение. В ходе же исследования только 22% адаптантов считают свою работу творческой. 12% — скучной, без элементов творчества, Остальные молодые рабочие или уклонились от ответа или отметили ту или иную степень удовлетворенности творческим содержанием выполняемой работы.

Ответы на вопрос анкеты: «Как Вы оцениваете характер, условия и содержание труда в Вашем коллективе?» были такими: я выполняю интересную работу — 22%, в основном удовлетворен, хотя рассчитывал, что работа будет интереснее — 30%, не полностью удовлетворен из-за содержания труда — 12%, не удовлетворен, потому что труд примитивный, однообразный, тяжелый — 9%, затрудняюсь ответить — 21%.

Только 21% молодых рабочих или каждый пятый удовлетворены организацией производства на своем предприятии; 24% — в основном удовлетворены. Аналогичные проценты получены при определении удовлетворенности условиями труда. Лишь 13% адаптантов устраивает на рабочем месте оборудование; 30% адаптантов оборудование в основном устраивает; лишь 15% молодых рабочих полностью и всегда обеспечены материалами для работы; 20% — полностью и всегда обеспечены необходимыми для работы инструментами.

Эти показатели свидетельствуют о больших, если не сказать катастрофических недостатках в организации и управлении производством, а также в организации быта — личного и производственного.

Социологический опрос показал: довольны заработной платой — 40%, выбирая эту работу, рассчитывали заработать больше — 22%, недовольны заработной платой — 32%.

Еще в большей степени неудовлетворены адаптанты размером начисления премий: устраивает — 12%, в основном устраивает — 19%, частично устраивает, т.к. премии случаются нерегулярно — 15%, не устраивает потому, что премий почти не бывает — 27%. 17% адаптантов не знали, что ответить на этот вопрос, поскольку премии судя по всему не получали.

В ходе исследования выявлено противоречие между стремлением молодых рабочих повысить свое профессиональное мастерство и сложностью его осуществления на деле. Недопустимо низок уровень самореализации адаптантов в деле повышения квалификации. На самом производстве в большинстве случаев не стремятся повышать мастерство молодых рабочих. Только 15% адаптантов получили направления на курсы повышения квалификации.

Вывод таков: молодые рабочие не могут реализовать свои основные ценностные ориентации в сфере труда, профессиональном росте и продвижении, совершенствовать профессиональные знания, содержание труда, получать большее вознаграждение за интересный труд, продвигаться по служебной лестнице.

На предприятиях медленно внедряются новое оборудование, новая технология. Организация труда не отвечает современным задачам, не стимулирует молодежь трудиться с полной отдачей.

Наступившее разочарование адаптанта в специальности раскрывает и такой вопрос анкеты: «Если бы случилось так, что Вам снова пришлось выбирать специальность, выбрали бы Вы нынешнюю специальность?» 34% принимавших участие в исследовании категорично ответили - нет. Другими словами, каждый третий считает, что в трудовых коллективах к ним относятся как к людям временным, никому не нужным; что они находятся в невыгодных условиях по сравнению с кадровыми рабочими. Это касается и закрепления станков и оборудования, и инструментов: что похуже новичку, что получше — ветерану. Молодому рабочему предлагают трудоемкий, рутинный, низкооплачиваемый труд; их отвлекают на подсобные работы.

Адаптантам был задан вопрос «Если бы сократился рабочий день и Ваше свободное время увеличилось, как бы Вы предпочли использовать его?» Только 6% молодых рабочих потратили бы появившееся свободное время на активное участие в общественной работе коллектива, т.е. только каждый пятнадцатый. Может быть, молодые рабочие переместили свою политическую активность на микрорайоны, в общественные организации? Нет, желание участвовать в общественной работе по месту жительства изъявило всего 30%.

Желающих участвовать в общественной жизни коллектива вдвое меньше желающих «просто отдыхать, ничего не делая». Политическая апатия молодых рабочих усиливается.

Выводы:

1. Необходимо коренным образом улучшить характер, условия и содержание труда

на предприятиях города. Добиться сокращения психологической напряженности труда молодых рабочих за счет сокращения тяжелой, однообразной работы в неблагоприятных условиях. Повысить справедливость в вопросах обеспеченности молодых рабочих оборудованием, материалами, оплатой за труд.

2. Улучшить работу в трудовых коллективах по политической социализации, политическому воспитанию, политической культуре адаптантов. Привлечь молодежь к реальному участию в управлении производством, к творческим формам общения.

3. Создать на основе удовлетворенности трудом атмосферу доброжелательности, взаимоуважения, взаимопонимания.

4. Развивать у рабочей молодежи высокую культуру общения, основанную на нравственном и эстетическом воспитании.