

УДК 316.016

DOI 10.52452/18115942_2024_1_118

ОЦЕНКА РАБОЧИМИ ТИПИЧНОГО ОБОРОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПЕРСПЕКТИВ СВОЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

© 2024 г.

С.А. Золотов

Золотов Сергей Александрович, к.соц.н.; старший преподаватель кафедры журналистики
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
szolotov96@gmail.com

*Статья поступила в редакцию 26.12.2023**Статья принята к публикации 16.01.2024*

Рассматривается оценка рабочими типичного оборонного предприятия перспектив своего профессионального развития. Исследование основывается на анализе данных опроса, проведенного в апреле 2023 г. на типичном оборонном предприятии Нижнего Новгорода. Выявлено, что большинство рабочих положительно оценивают перспективы своего профессионального развития на предприятии. Установлено, что процент оптимистично настроенных выше в молодежной возрастной группе (18–35 лет). Определен наиболее предпочтительный формат профессионального обучения работников – профессиональное обучение под руководством наставника. Проанализировано расхождение в ключевых целях профессионального обучения в зависимости от возраста: молодые рабочие ключевым результатом полагают улучшение качества выпускаемой продукции, а зрелые – повышение уровня заработной платы. Идентифицировано желание работников активно участвовать в рационализации деятельности предприятия путем выработки предложений по улучшению производства руководству и внедрению элементов совместного управления рабочий-менеджер, что свидетельствует об инновационном поведении рабочих. Установлен доверительный характер отношений между рабочими и менеджерами. Сделан вывод о преимущественно благоприятных условиях для профессионального развития рабочих на типичном оборонном предприятии Нижнего Новгорода.

Ключевые слова: перспективы профессионального развития, рабочие, оборонное предприятие.

Введение

Профессиональное развитие работников является одним из ключевых факторов, обеспечивающих устойчивый рост экономики. Процессы развития общества требуют развития работников во всех сферах трудовой деятельности. В некоторых из них, таких как космическое строение или оборонные производства, профессиональное развитие персонала становится ключевым фактором, определяющим стратегическое развитие предприятия.

Реализация трудового потенциала профессионально развитых рабочих в ракурсе увеличения объема выпускаемой продукции в значительной мере актуальна для предприятий оборонного комплекса, эффективность работы которых во многом определяется процентом выполнения или перевыполнения плановых (количественных) показателей государственного оборонного заказа.

Справедливо отмечается, что «процесс производства ставит непрерывно все новые и новые задачи постоянного роста квалификации работников, совершенствования их знаний и навыков и, тем самым, общего повышения квалификационного и образовательного уровня» [1, с. 6–7].

Отечественные ученые системно исследовали проблемы профессионального развития работников [2, с. 141]. В период нэпа первоочередной задачей являлся расчет обеспечения рабочих всем необходимым для нормального воспроизводства рабочей силы. Особое внимание уделялось вопросу поддержки наиболее образованных и производительных (профессиональных) работников. Была выявлена прямая связь образовательного уровня и уровня личной производительности труда. В связи с этим С.Г. Струмилин полагал, что «не может быть отвергнута, а, наоборот, должна быть поощряема высокая дифференциация в оплате труда разных квалификаций» [3]. С его точки зрения, это мотивировало рабочих обучаться, что, в свою очередь, способствовало ряду положительных эффектов на уровне не только предприятий, но и всей советской экономики.

Рост уровня жизни работников СССР обусловил актуальность исследования вопросов более высокого порядка, чем обеспечение базовых потребностей, например роли рабочих в государственном управлении производством и рационализации работы предприятий [4]. Для этого были объективные предпосылки. Так, по расходам на развитие образования, включая

профессиональное, СССР некоторое время лидировал в мире [5, 6]. В 1979 г. в Верховном Совете СССР относительным большинством среди различных социальных групп депутатов являлись рабочие, составляя 34.8% депутатов [7, с. 145].

В 1990-е гг. стратегии функционирования производственных предприятий складывались под воздействием в первую очередь неблагоприятной внешней среды и носили ситуативный характер [8, с. 193], что противоречило формированию рациональной модели развития профессиональных и личностных компетенций персонала предприятия.

Несмотря на то, что указанная негативная тенденция полностью не преодолена, выявляется необходимость теоретической разработки и практической реализации требований профессионального развития работников.

Предпринимаются попытки переосмыслить теоретическое наследие советских ученых в области профессионального развития работников с точки зрения теории человеческого капитала [9, с. 213].

Продолжается анализ такого развития в рамках более характерного для отечественной науки подхода – как момента расширенного воспроизводства рабочей силы, поскольку речь идет о развитии умственных и физических способностей, используемых в трудовой деятельности [10, 11]. При этом воспроизводство рабочей силы рассматривается на трех взаимосвязанных уровнях: индивидуальном, предприятия, общества [12].

В социально-экономической литературе представлены работы, анализирующие отдельные аспекты профессионального развития работников. Отмечается заинтересованность рабочей молодежи в профессиональной реализации [13]. Выявляются барьеры на пути такой реализации и раскрывается значимость наставничества для профессионального становления молодых рабочих [14, с. 131]. Учитывается влияние возраста работников на возможности их профессионального развития [15]. Прогнозируются долгосрочные перспективы профессионального развития рабочих [16].

Опираясь на имеющиеся теоретические разработки, профессиональное развитие рабочего можно определить как процесс повышения образовательно-квалификационного уровня, рост рационализаторской активности и влияния на принятие управленческих решений.

Гипотеза исследования состоит в том, что потенциал использования профессионального развития рабочих для повышения эффективности работы каждого предприятия, оборонное не является исключением, в значительной степени зависит от их возраста.

Методология исследования

Для проверки гипотезы на производственном предприятии, которое по характеру выпускаемой продукции, расположению (один из районов Нижнего Новгорода) является типичным для оборонной промышленности, было проведено соответствующее исследование. Применительно к Нижнему Новгороду, типичными предприятиями оборонной промышленности являются организации, основанные, как правило, в советскую эпоху, но частично или полностью модернизированные в XXI веке. Численность производственного персонала на них варьирует в диапазоне от 200 до 800 рабочих. Производимая продукция – военного назначения. По характеру выпуска производимой продукции преобладает однородная продукция или частично дифференцированная, но единая по отраслевой принадлежности.

В апреле 2023 г. было проведено авторское исследование «Отношение рабочих к проблемам их профессионального развития и к участию в выявлении резервов и улучшению работы предприятия» в форме анкетирования.

Стандартизированным опросом были охвачены по 10 рабочих из каждого производственного подразделения (цеха) $N=200$ ($n=40$). Выборка носит стратифицированный характер. Были отобраны «типичные» рабочие (средние по производственным показателям) двух приблизительно сопоставимых по численности возрастных групп: молодежь и работники зрелого возраста. Характер производственной деятельности предприятия определяет практически гомогенный гендерный состав рабочих с явным преобладанием мужского пола. К возрастным особенностям персонала организации относится примерно одинаковая численность возрастных групп с небольшим преобладанием рабочих старше 35 лет. В связи с характером производственной деятельности – работа интенсивная и требует высокой концентрации – на предприятии практически отсутствуют рабочие пенсионного возраста. Указанная специфика предопределила целесообразность сравнительного анализа отношения двух возрастных групп – молодежи и зрелых рабочих – к процессу профессионального развития.

Результаты исследования

Предпосылкой успешного профессионального развития является соответствующая мотивация работников. На первый вопрос анкеты: «Считаете ли Вы необходимым повышать Ваш профессиональный уровень (повышать разряд, осваивать смежные профессии и т.п.)?» – 100%

Таблица 1

**Распределение респондентов по отношению к предпочитаемым формам профессионального развития
в зависимости от возраста, %**

Вариант ответа	18–35 лет	Старше 35 лет
Повышение квалификации по своей профессии	50.0	50.0
Обучение смежной профессии	5.5	18.2
Обучение в техникуме, вузе	5.5	0.0
Мастер-классы, тренинги	5.5	0.0
Другое	Повышение квалификации и обучение смежной профессии – 34.5	Повышение квалификации, обучение смежной профессии, участие в управлении предприятием – 31.8

Источник: составлено автором на основе анкетного опроса.

Таблица 2

Оценка рабочими перспектив собственного профессионального развития на предприятии, %

Вариант ответа	18–35 лет	Старше 35 лет
Очевидны перспективы развития	23.4	18.2
Скорее да, чем нет	47.0	40.9
Скорее нет, чем да	23.4	22.8
Перспективы развития неочевидны	6.2	18.1

Источник: составлено автором на основе анкетного опроса.

респондентов ответили утвердительно. Установлена общая заинтересованность в профессиональном развитии у всех респондентов данного предприятия независимо от возрастных различий. Подтверждается гипотеза Е.В. Красовой о необходимости обеспечения гармоничного сочетания труда и умственной активности для современных российских работников [17].

В профессиональном развитии особо значимы те виды деятельности, в которых приобретение навыков и знаний является непосредственной целью. В анкете были отражены следующие рубрики: повышение квалификации по своей профессии, обучение смежной профессии, обучение в техникуме/вузе, неформальное образование (мастер-классы, тренинги). Респонденты имели возможность предложить иную форму профессионального развития, отметив варианты ответа «Другое». Результаты представлены в таблице 1.

Наиболее предпочтительной формой профессионального развития для обеих возрастных групп респондентов является повышение квалификации (50%).

Вместе с тем у работников старше 35 лет более чем в 3 раза выше доля готовых к обучению смежной профессии. Значительное число опрошенных (около трети в обеих группах) заинтересованы в комбинации таких форм профессионального развития, как повышение квалификации и обучение смежной профессии. Это может быть связано с желанием не только повысить квалификационный уровень, но и сменить профессию, что расширяет возможности социально-трудовой мобильности. В целом можно

предположить, что с возрастом усиливается потребность в обновлении выполняемых трудовых функций, которые для начинающих работников ещё не стали рутиной.

Обращает на себя внимание, что в отличие от молодых работников рабочие старшей возрастной группы включают в процесс своего профессионального развития и участие в управлении предприятием. Желание работников влиять на управленческие процессы отражает хозяйский тип трудовой мотивации [18]. Обоснованно считается, что работники с хозяйским типом мотивации добросовестно выполняют трудовые обязанности и готовы к профессиональному развитию.

У молодых работников можно встретить намерение получить профессиональное образование в вузе или техникуме. Для рабочих старших возрастов эта задача уже неактуальна, как не привлекает их и участие в тренингах и мастер-классах – формах обучения, имеющих сравнительно небольшую историю.

В значительной мере перспективы профессионального развития связаны с возможностью их осуществления на самом предприятии. Респондентам было предложено оценить такую возможность (табл. 2).

Преобладающая часть респондентов обеих возрастных групп в целом положительно оценивает перспективы личного профессионального развития на предприятии. И все же уровень такого преобладания неодинаков: среди молодых рабочих доля положительных ответов составляет 70.4%, среди старшего возраста – 59.1%. Что касается уровня «пессимизма», то в

Таблица 3

**Предпочтения рабочих относительно формата профессионального обучения
в зависимости от возрастной группы, %**

Вариант ответа	18–35 лет	Старше 35 лет
Занятия в аудитории	5.0	5.0
Занятия по Интернету	20.0	5.0
Обучение с помощью наставника	75.0	87.5
Другой	0.0	2.5

Источник: составлено автором на основе анкетного опроса.

Таблица 4

**Мнение рабочих о ключевом результате профессионального обучения
в зависимости от возрастной группы, %**

	18–35 лет	Старше 35 лет
Увеличение выработки	16.7	0.0
Улучшение качества продукции	77.8	18.2
Повышение уровня зарплаты	5.5	36.4
Другое	5.5 – улучшение качества продукции при увеличении заработной платы 5.5 – увеличение выработки, улучшение качества продукции и повышение уровня заработной платы	9.1 – увеличение выработки и улучшение качества продукции 13.6 – улучшение качества продукции и повышение уровня заработной платы 18.2 – увеличение выработки, улучшение качества продукции, повышение уровня заработной платы 4.5 – снижение издержек производства Итого – 45.4
Затрудняюсь с ответом	0.0	0.0

Источник: составлено автором на основе анкетного опроса.

рассматриваемом отношении он значительно выше у тех, кто старше 35 лет.

Можно предположить, что на предприятии больше внимания уделяется профессиональному развитию молодых рабочих. С другой стороны, рабочие старших возрастов, очевидно, имели не только позитивный опыт в реализации целей своего профессионального развития. С учетом того, что «реальная трудовая деятельность тем успешнее, чем выше оценивает респондент возможности, которые предоставляет профессия для его профессионального развития и самореализации» [19, с. 49], руководству предприятия следует обращать больше внимание на потребности развития рабочих старшей возрастной группы.

Перспективы профессионального развития рабочих в организации в значительной мере связаны с возможностью и качеством профессионального обучения [20]. Представляется обоснованной точка зрения, что «профессиональное обучение нужно включать в рабочий день и согласовывать с профессиональными задачами» [21]. В условиях 8-часового рабочего дня выведение обучения в ограниченные рамки нерабочего времени явно нарушало бы баланс «работа – семья» и снижало бы эффективность обучения.

При определении формата обучения целесообразно учитывать предпочтения обучаемых.

Респондентам был задан следующий вопрос: «Какой формат профессионального обучения для Вас предпочтительнее?» В зависимости от возрастных категорий были получены следующие результаты (табл. 3).

Полученные результаты свидетельствуют об актуальном запросе рабочих на использование наставничества. В старшей возрастной группе запрос на наставничество актуальнее, чем в молодежной среде. Это может быть связано с недоверием к онлайн-обучению у респондентов зрелого возраста. Для молодых же рабочих занятия по Интернету на втором месте по предпочтительности. Можно предположить, что молодые рабочие – уверенные пользователи ПК и рассматривают обучение в Интернете как достаточно эффективное для их личного профессионального развития. Очевидно, что формы производственного обучения трансформируются в условиях цифровой экономики.

Развитие кадрового потенциала персонала предприятия повышает общую эффективность работы, следовательно, и такие показатели, как норма прибыли, норма выработки, качество продукции [22]. С целью определения мнения респондентов относительно ключевых результатов их профессионального обучения в анкету был включен следующий вопрос: «Какой результат Вашего профессионального обучения должен быть главным?» (табл. 4).

Таблица 5

**Отношение рабочих к радикальному улучшению в работе предприятия
в зависимости от возраста, %**

Вариант ответа	18–35 лет	Старше 35 лет
Да	77.8	81.8
Нет	5.5	13.6
Затрудняюсь с ответом	16.7	4.6

Источник: составлено автором на основе анкетного опроса.

Очевидно, что в ответах на поставленный вопрос наблюдается существенная дифференциация в зависимости от возраста респондентов.

Большинство молодых рабочих (77.8%) указали в качестве ключевого результата их профессионального обучения улучшение качества выпускаемой продукции. С учетом комбинированных ответов доля отметивших такой результат в этой группе достигает 88.8%.

У работников старше 35 лет данный вариант ответа выбирает меньшинство – лишь 18.2%. Доля отметивших такой результат с учетом комбинированных ответов возрастает до 63.6%, но все равно значительно – на 25.2 п.п. – ниже, чем по группе молодежи. Сказывается, вероятно, производственный опыт, свидетельствующий о том, что улучшение качества продукции – комплексная проблема, решение которой зависит не только от самого работника.

16.7% молодых респондентов выбрали ответ «увеличение выработки», в то время как никто из состава второй группы не указал на данный вариант. Ситуация меняется, если принять во внимание ответы тех, кто связывает данный результат с какими-либо другими. В этом случае удельный вес ответов в пользу этого результата составляет 22.5% в группе молодых и 27.3% в группе работников старшего возраста. Следовательно, речь не идет об отрицании возможности подобного эффекта более опытными работниками. Они в силу своего опыта осознают необходимость материального поощрения повышенной выработки.

Сделанный вывод подтверждается тем, что заметная доля респондентов в зрелой возрастной группе (36.4%) видят отдачу от профессионального обучения в повышении уровня заработной платы. На наш взгляд, это не говорит об игнорировании интересов производства, так как люди со стажем прекрасно знают, что повышать им зарплату без роста выработки никто не будет.

То, что значительное число опрошенных прогнозируют комбинацию положительных эффектов от профессионального обучения, является одним из признаков инновационного поведения, понимаемого как разновидность трудового поведения, направленного на совершенствование исполнения рабочих задач отдельным работником, рабочей группой или на

улучшение функционирования организации в целом [23, с. 217].

Одним из индикаторов инновационного поведения является отношение рабочих к прогрессивным изменениям в деятельности предприятия: если оно положительное, то это свидетельствует о потенциале инновационного поведения, если отрицательное, то налицо неготовность к инновациям. В данном контексте респондентам был предложен следующий вопрос: «Считаете ли Вы нужным радикальное улучшение в работе вашего предприятия?» Варианты ответов на него представлены в таблице 5.

Судя по приведенным данным, большинство сотрудников поддерживают перспективу крупных позитивных перемен в организации, что свидетельствует о потенциале инновационного типа поведения. Среди зрелой возрастной группы количество сотрудников, поддерживающих перемены, выше на 4%, чем среди молодежи. Это показывает, что инновационный подход к трудовой деятельности не является привилегией молодости, но предполагает и профессиональный опыт. При этом доля рабочих старше 35 лет, которых в целом устраивает существующее положение дел, значительно, чем в молодежной группе, так что прослеживается и усиление элемента консерватизма у работников старшего возраста. Среди молодежи 16.7% респондентов затруднились с ответом: проблематично сделать вывод о том, стоит или не стоит радикально улучшать деятельность предприятия, в силу недостаточного опыта работы и понимания производственной специфики.

Рабочие в силу своего положения могут видеть резервы производства, о которых не всегда знает руководство предприятия. Это обусловило следующий вопрос анкеты: «Какие резервы улучшения работы предприятия Вы видите?» (распределение ответов на него содержится в таблице 6).

Большинство респондентов в обеих возрастных группах (применительно к работникам старших возрастов – относительное большинство) выступают за комбинированное использование всех вышеуказанных резервов и включение в их число обновления оборудования. При этом свыше трети рабочих второй группы рассматривают в качестве такого резерва про-

Таблица 6

Выявление резервов улучшения работы предприятия в зависимости от возраста респондентов, %

	Вариант ответа	18–35 лет	Старше 35 лет
1	Правильное размещение производственного оборудования	11.1	13.6
2	Улучшение производственных навыков	11.1	13.6
3	Удобное расположение оснастки	16.7	13.6
4	Улучшение качества выпускаемой продукции	11.1	22.7
5	Другое	50.0 – варианты ответов 1, 2, 3, 4 и обновленное оборудование	36.5 – новое оборудование и обучение

Источник: составлено автором на основе анкетного опроса.

Таблица 7

Восприятие рабочими отношения менеджмента предприятия к их предложениям в зависимости от возраста респондентов, %

Вариант ответа	18–35 лет	Старше 35 лет
Поддерживает	22.2	4.5
Скорее поддерживает, чем не поддерживает	50.0	54.5
Скорее не поддерживает, чем поддерживает	15.8	22.7
Не поддерживает	12.0	18.3

Источник: составлено автором на основе анкетного опроса.

изводственное обучение. Очевидно, с опытом работы приходит более глубокое понимание роли работника в современном производстве.

22.7% рабочих старшей возрастной группы отмечают в качестве значительного резерва развития производства улучшение качества выпускаемой продукции, а 16.7% молодых рабочих видят резерв в удобном расположении оснастки. Это различие, несомненно, обусловлено опытом работы, позволяющим самостоятельно решить проблемы, возникающие непосредственно на рабочем месте.

Возможности проведения рационализации производства во многом связаны с вертикальным доверием (менеджер–рабочий) [24]. С целью проверки того, как выстроена коммуникация у рабочих с менеджментом (руководством), в анкету был включен следующий вопрос: «Как руководство относится к Вашим предложениям по улучшению работы предприятия?» (ответы на него сгруппированы в таблице 7).

Больше половины респондентов как в молодежной группе, так и в группе рабочих старших возрастов в целом положительно оценивают отношение руководства к их предложениям по улучшению работы предприятия. Это свидетельствует о высоком уровне вертикального доверия на предприятии и реальной возможности для эффективного проведения рационализации с учетом предложений рабочих.

Всего 27.8% молодых рабочих полагают, что менеджмент не поддержит их предложения по улучшению работы организации, из них только 12% категоричны в своей оценке.

Доля «пессимистов» у респондентов старшей возрастной группы – 41% – существенно выше. Возможно, сказывается опыт взаимодействия с руководством по вопросам рационализации, который сформировался в период кризисного состояния оборонной промышленности.

Потенциал инновационного поведения и доверительная вертикальная коммуникация с менеджментом у большинства респондентов образуют предпосылки для развития участия работников в управлении как одним из элементов их профессионального развития.

Чтобы проверить, в какой форме респонденты непосредственно готовы участвовать в процессе рационализации деятельности предприятия, был задан вопрос: «Как Вы видите свое участие в выявлении резервов работы предприятия?» (ответы приведены в таблице 8).

Большинство респондентов рассматривают в качестве наиболее предпочтительной формы участия в управлении выработку предложений по улучшению работы предприятия руководством. Налицо дополнительное свидетельство эффективно работающей вертикальной коммуникации на предприятии.

Значительная часть молодых респондентов – 22.2% и респондентов старшей возрастной группы – 36.4% заинтересованы во внедрении элементов совместного управления рабочий–менеджер. С одной стороны, рабочие считают себя достаточно квалифицированными, чтобы участвовать в процессе совместного управления (очевидно, это в большей степени относится к более опытным рабочим). С другой стороны, прослеживается стремление повысить по-

Таблица 8

Оценка рабочими форм участия в выявлении резервов работы предприятия в зависимости от возраста, %

Вариант ответа	18–35 лет	Старше 35 лет
Выработка предложений по улучшению руководству	55.5	40.9
Активизация работы по линии профсоюзной организации	11.1	9.0
Внедрение элементов совместного управления рабочий-менеджер	22.2	36.4
Другое	11.2	13.7

Источник: составлено автором на основе анкетного опроса.

средством такой деятельности свой статус на предприятии.

Реже всего выбираемый вариант участия в управлении – активизация работы по линии профсоюзной организации. Это свидетельствует о том, что падение роли профсоюзов в результате трансформации экономической системы в России осталось непреодоленным.

Заключение

Как продемонстрировало исследование, большинство респондентов типичного предприятия оборонной промышленности заинтересованы в своем профессиональном развитии. Преобладают рабочие, желающие повысить квалификацию по своей профессии. Вместе с тем рабочие старшей возрастной группы заметно чаще, чем молодые рабочие, отдают предпочтение освоению смежных профессий.

Большинство опрошенных в обеих возрастных группах позитивно оценивают перспективы своего профессионального развития на предприятии. Преобладание оптимистичных оценок перспектив профессионального развития особенно выражено в молодежной возрастной группе. Относительно высокая доля пессимистично настроенных в этом отношении респондентов зрелой группы является индикатором необходимости принятия менеджментом дополнительных мер для обеспечения на предприятии возможности для профессионального развития работников этой возрастной группы.

Абсолютное большинство респондентов обеих возрастных групп считают наиболее эффективной формой обучения наставничество. Возрастная специфика в оценке предпочтительных форм профессионального обучения состоит в том, что 20% молодых респондентов отдают свой голос в пользу онлайн-формата занятий, при том, что это делают только 5% более возрастных рабочих.

В отличие от молодых респондентов, считающих в большинстве своем, что главным результатом профессионального обучения станет рост качества продукции, рабочие старшей воз-

растной группы считают таким рост заработной платы.

Все респонденты в обеих возрастных группах видят резервы улучшения работы предприятия. Расхождение в оценке форм участия в управлении для реализации этих резервов состоит в том, что рабочие старшей возрастной группы чаще претендуют на более статусный для рабочих вариант использования элементов совместного управления предприятием.

Список литературы

1. Патон Б.Е. Диалектика в науках о природе и человеке: Тр. III Всесоюз. совещ. по филос. вопр. соврем. естествознания: в 4 т. / Отв. ред. И.Т. Фролов. М.: Наука, 1983. Т. 3. 399 с.
2. Володин С.Ф. Проблемы эффективности труда на страницах журнальной периодики 1920-х гг. // Исторический журнал: научные исследования. 2017. № 4. С. 140–152.
3. Струмилин С.Г. Доклад о проблеме регулирования заработной платы // Бюллетени Госплана. 1923. Вып. 6–7. С. 44–45.
4. Моисеенко Н.А., Попов М.В. Управление социалистической экономикой (политико-экономический аспект): Монография. Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1981. 184 с.
5. Народное хозяйство Союза ССР в цифрах: Краткий справочник. М.: Центральное статистическое управление, 1988.
6. Россия и страны мира. 2022: Стат. сб. / Росстат. М., 2022. 624 с.
7. Миронов Б.Н. Коллективный портрет депутатов Верховного Совета СССР и Союзных республик в 1938–1989 гг. // Новейшая история России. 2023. № 1. С. 144–171.
8. Потемкин В.К. Мотивирование роста профессиональных компетенций работников в структуре стратегии развития предприятий // Социология. 2023. № 1. С. 193–204. DOI: 10.24412/1812-9226-2023-1-193-204.
9. Красова Е.В. Взгляды советского экономиста С.Г. Струмилина с позиции современной теории человеческого капитала // АНИ: экономика и управление. 2021. № 2 (35). С. 210–214.
10. Попов А.И., Якшибаева Г.В. Перспективы встраивания трудовой миграции в стратегию высокотехнологичного развития экономики России // Государственное регулирование экономики. 2021. С. 74–83.

11. Ельмеев В.Я. К созданию теории воспроизводства на основе законов движения потребительной стоимости // Вестник СПбГУ. 2010. Серия 5 (2). С. 35–46.
12. Козырев В.М. Узловые проблемы воспроизводства рабочей силы в современной России (часть 1) // Вестник РМАТ. 2016. №4. С. 27–37.
13. Пасовец Ю.М. Трудовая мобильность молодежи: потенциал и факторы ее реализации в современных российских условиях // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. № 1. С. 14–21.
14. Чичиль Н.С. Исследование адаптации молодежи на предприятиях // Скиф. 2023. № 1 (77). С. 123–131.
15. Золотов А.В., Попов М.В. Перспектива преодоления социального разделения людей // Вестник Санкт-Петербургского университета. Философия и конфликтология. 2018. Т. 34. Вып. 2. С. 218–232. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu17.2018.207> (дата обращения: 10.06.2023).
16. Кравцевич С.В. Проблема воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции // Социально-трудовые исследования. 2021. № 2 (43). С. 77–84.
17. Красова Е.В. Физический и умственный труд: противостояние или единство? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2023. № 1. С. 228–250. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2023.1.2323> (дата обращения: 12.06.2023).
18. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1 // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С. 53–62.
19. Эфендиев А.Г., Абрамова Е.В. Мотивационная основа трудовой деятельности: опыт реализации многомерного подхода // Журнал социологии и социальной антропологии. 2023. 26 (1). С. 26–57. <https://doi.org/10.31119/jssa.2022.26.1.2>. (дата обращения: 12.06.2023).
20. Кожевников О.Л. Саморазвитие рабочего в процессе опережающей профессиональной подготовки // Человек и образование. 2022. № 2. С. 164–170. <http://dx.doi.org/10.54884/S181570410020695-9.8> (дата обращения: 14.06.2023).
21. Five ways to find time for self-development without being distracted from work. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5dfc9f539a79479d5663e552> (дата обращения: 04.06.2023).
22. Курагин В.С., Фельдман М.А. Современные промышленные рабочие в зеркале постиндустриальной модернизации // Вопросы управления. 2014. № 2 (8). С. 190–197.
23. Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г., Гоголева А.С., Сорокин П.С. Инновационное поведение сотрудников российских и иностранных компаний // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12. Вып. 3. С. 215–233. DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu12.2019.301> (дата обращения: 20.06.2023).
24. Германов И.А., Лапин П.М. Роль вертикального доверия в регулировании установок и трудового поведения работников предприятий // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2023. Вып. 1. С. 131–140. <https://doi.org/10.17072/2078-7898/2023-1-131-140> (дата обращения: 14.06.2023).

THE WORKERS OF A TYPICAL DEFENSE ENTERPRISE EVALUATION OF THEIR PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROSPECTS

S.A. Zolotov

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The assessment by workers of a typical defense enterprise of the prospects for their professional development is considered. The study is based on an analysis of data from a survey conducted in April 2023 at a typical defense enterprise in Nizhny Novgorod. It was revealed that the majority of workers positively assess the prospects for their professional development at the enterprise. It has been established that the percentage of those who are optimistic in terms of professional development is higher in the youth age group (18-35 years). The most preferable format of vocational training for employees has been determined – vocational training under the guidance of a mentor. The discrepancy in the key goals of vocational training depending on age is analyzed: young workers consider the improvement in the quality of products to be the key result, and mature workers consider the increase in the personal level of wages. The desire of employees to actively participate in the process of rationalizing the activities of the enterprise by developing proposals for improving management and introducing elements of joint management of the worker-manager is identified. This indicates the innovative behavior of the workers. The trust character of the vertical trust of the worker-manager is established. The conclusion is made about predominantly favorable conditions for the professional development of workers at a typical defense enterprise in Nizhny Novgorod.

Keywords: professional development prospects, workers, defense enterprise.