

Модернизационный потенциал трудовых ресурсов российской экономики (социологические аспекты)¹

Аникин В.А.

к.э.н.

НИУ ВШЭ / ИС РАН

Vasily.Anikin@Gmail.com

В современной России процесс модернизации осмысливается преимущественно сквозь призму экономического интереса – посредством достижения конкурентоспособной на международных рынках [Бессонов 2009; Иноземцев 2009; Кузнецов 2002; Ясин 2003 и др.]. Идеино такая трактовка лежит в русле развиваемого с конца 1980-х гг. понимания модернизации как множественного пути развития стран [Eisenstadt 1994; Тихонова, Аникин, Горюнова, Лежнина 2007 и др.], соизмеряющих свое положение с лидерами индустриального развития. К концу XX века стало понятно, что шансы страны на успех модернизационных преобразований зависят не столько от импорта институтов, сколько от качества сложившихся в обществе системы отношений, а также наличия разнообразных ресурсов (определяемых далеко за пределами привычного деления «земля-труд-капитал»), обуславливающих долгосрочное развитие в условиях глобальной конкуренции, и рядом других факторов, в частности – наличием развитого человеческого капитала², который позволяет справляться со сложными заданиями, особенно в условиях автоматизированных и компьютеризированных производств.

Исходя из этой логики в целях оценки модернизационного потенциала российской рабочей силы в представляемом исследовании к числу факторов, раскрывающих качество трудовых ресурсов, отнесены следующие характеристики российских работников:

- уровень образования и применяемые в работе навыки (умения работы на компьютере и знания иностранных языков);
- наличие особой технологической культуры (в том числе – привычки к трудовой и производственной дисциплине), необходимой как для успешной работы на сложных высокоточных производствах, так и для создания рациональных конкурентоспособных систем управления³;

¹ Данный доклад представляет собой более концентрированное изложение положений, рассмотренных в раннем и расширенном варианте публикации автора [Аникин 2010]

² Этой составляющей модернизации уделял особое внимание еще С. Хантингтон, полагая, что последняя включает также «... растущий уровень грамотности, образованности... а также более сложные и многосторонние профессиональные структуры» [Хантингтон 2003, с. 94]. Из числа последних работ, в которых дается анализ качеству человеческого капитала российского работника, наибольшего внимания заслуживает исследование Р.И.Капелюшниковой и А.Л.Лукьяновой, выполненное на базе РМЭЗ – Российского мониторинга экономического положения и здоровья [Капелюшников, Лукьянова 2010].

³ Данная проблема не получила пока широкого освящения в современном российском дискурсе «о модернизации». Теоретическая сторона вопроса получила наибольшую проработку в исследованиях отечественных

- готовность работать в рамках определенных стилей руководства, стимулирующих постоянное развитие, эффективный рост и внутреннюю самоорганизацию;
- отношение работающих россиян к различным формам девиантного поведения, в том числе в сфере производственной деятельности;
- субъективные факторы: оценка российскими работниками того, какие возможности, по их мнению, должно обеспечивать идеальное место работы, а также того, что россиянам нравится и не нравится в их работе и чем для них является их работа⁴.

К сожалению, в виду ограничений по объему публикации докладов, в рамках данной статьи мы ограничимся лишь некоторыми из обозначенных выше пунктов.

Эмпирической основой исследования выступил репрезентативный опрос Института социологии РАН, который был проведен в марте–апреле 2010 г. и охватил 1750 респондентов в возрасте от 18 лет и старше, жителей всех типов поселений и территориально-экономических районов РФ, представляющих основные социально-профессиональные группы населения⁵.

Данное уточнение характера выборки проведенного исследования не случайно. Преимущественный ракурс анализа в данной работе – это профессиональные статусы. Анализ связей обозначенных выше социологических характеристик работников с занимаемыми ими **профессиональными статусами** позволяет дать оценку качеству рабочей силы в разрезе квалификационной структуры и соответствующего ей⁶ **характера и содержания** труда.

Стоит отметить, что разделение российских работников, как по характеру, так и по содержанию труда особенно заметно, когда речь идет о хозяйственной этике работающей части россиян (в зависимости от их профессионального статуса), которые достаточно лояльно относятся к различным формам девиантного поведения, в том числе – в сфере экономических отношений (см. табл. 1).

Таблица 1

социологов, напрямую не связанных с вопросом экономической модернизации [Магура, Магун 2000; Магун 2000 и др.]

⁴ Широко известно, что установки при выборе работы важны для понимания поведения наемных работников на работе и социальные отношения, которые сложились на рабочем месте, и даже для оценки долгосрочных тенденций в развитии социальных отношений и ценностей [Rose 1994].

⁵ С более подробной информацией о выборке и результатах опроса можно ознакомиться на сайте: http://www.isras.ru/analytical_report_modernization.html.

⁶ Вопрос соответствия квалификации труда характеру и содержанию выполняемой работы не в каждой профессиональной схеме разрешается однозначно. В данном исследовании используется логика сбора данных о социально-профессиональном статусе респондента, близкая к теоретическим основаниям Международного классификатора занятий (ISCO-88). Подробнее о считаемой на основе ISCO-88 профессиональной структуре России см. [Аникин 2009].

**Отношение россиян к различным формам девиантного поведения⁷,
% от работающих⁸**

Приходилось ли респондентам:	Был опыт	Сам этого не делал, но других за это не осуждаю	Нет, я противни к этого	Отказ от ответа
<i>Сознательно обманывать кого-то для достижения своих целей</i>	34	16	46	4
Предпринимателям и самозанятым	47	11	39	3
Руководителям высшего звена	31	12	54	3
Специалистам	27	15	55	3
Рядовым работникам сферы торговли и бытовых услуг	43	16	37	4
Рабочим, 3-4 разряда	34	21	40	5
Рабочим, 1-2 разряда	36	17	40	7
<i>Употреблять наркотики</i>	2	5	89	4
Предпринимателям и самозанятым	0	3	94	3
Руководителям высшего звена	4	0	96	0
Специалистам	0	3	95	3
Рядовым работникам сферы торговли и бытовых услуг	2	6	86	5
Рабочим, 3-4 разряда	3	7	84	6
Рабочим, 1-2 разряда и без разряда	6	11	77	6
<i>Давать взятки</i>	22	18	56	4
Предпринимателям и самозанятым	42	11	44	3
Руководителям высшего звена	42	4	54	
Специалистам	20	15	62	3
Рядовым работникам сферы торговли и бытовых услуг	28	17	48	8
Рабочим, 3-4 разряда	21	25	50	4
Рабочим, 1-2 разряда и без разряда	15	24	58	3
<i>Уклоняться от уплаты налогов</i>	6	20	70	4
Предпринимателям и самозанятым	25	11	56	8
Руководителям высшего звена	12	15	69	4
Специалистам	4	19	75	3
Рядовым работникам сферы торговли и бытовых услуг	9	22	65	4
Рабочим, 3-4 разряда	7	25	65	3
Рабочим, 1-2 разряда и без разряда	4	24	66	6
<i>Нарушать достигнутые договоренности</i>	12	12	59	17
Предпринимателям и самозанятым	11	8	61	19
Руководителям высшего звена	12	0	65	23
Специалистам	11	10	61	18
Рядовым работникам сферы торговли и бытовых услуг	18	11	55	16
Рабочим, 3-4 разряда	14	15	57	14
Рабочим, 1-2 разряда и без разряда	16	20	51	14

⁷ Здесь и далее жирным шрифтом выделены показатели, которые значительно отличаются от показателей, характерных для работающего населения в целом (уровень значимости $p \leq 0,05$, применялся тест Хи-квадрат).

⁸ На момент опроса не работало 23% респондентов, вошедших в выборку.

На первый взгляд, судя по данным таблицы 1, проблема состоит прежде всего в низкой технологической культуре российских рабочих и фактически процессов люмпенизации, которые имеют место в среде рабочих, особенно – рабочих низкой квалификации. Так, россияне, которые бы не стали осуждать деловую необязательность, чаще всего оказываются именно рабочими низкой квалификации. Среди них относительно чаще можно встретить и людей, которые имеют опыт употребления наркотиков, причем негативные тенденции в этой области в последние годы нарастают. Фактически, *перед страной стоит угроза появления в массовом масштабе в среде рабочих определенного типа личности, которая не просто будет не способна обеспечить на своем рабочем месте процессы модернизации, но и превратится в угрозу для создания благоприятной для человеческого потенциала населения в целом среды проживания в районах концентрации представителей этого типа личности (промышленные центры, села и малые города).*

В то же время *специалисты являются оплотом возможности создания такой модели общественных отношений, в которой современная конкурентоспособная экономика могла бы сложиться и успешно развиваться.* Они являются единственной профессиональной группой, представители которой в подавляющем большинстве категорические противники уклонения от уплаты налогов (75%) и коррупции (62%). В то же время предприниматели и руководители, которые, по идее, должны составлять традиционную основу среднего класса, выступая гарантом стабильного развития экономики, являются сегодня самыми активными участниками практик мздоимства и ухода от налогов, что, являясь в некоторой степени следствием социокультурной нормы, складывающейся в России веками [Голосенко 1999], сегодня отражает превращение этих практик в российской экономике в норму для всех хозяйствующих субъектов. Недалеко от предпринимателей отстают и руководители всех уровней, 30% которых, даже по их собственному признанию, вовлечены в коррупционные практики. Более того, изменение данной ситуации едва ли видится возможным в ближайшее время, особенно учитывая, что молодежь, связывающая свою профессиональную деятельность с гражданской службой, лояльно относится к работе, предполагающей различные формы правовой и моральной девиации [Фурсов 2010].

Во многом из жизненного опыта различных профессиональных групп вытекает и оценка ими приоритетов развития страны. В этой связи надо отметить, что сейчас есть три главные группы, которые по-разному видят картину того, какая идея должна стать ключевой для модернизации России. Это 1) **специалисты**, выступающие за формирование эффективной инновационной системы; 2) **предприниматели** и samozянятые, видящие краеугольным камнем модернизации расширение возможностей для свободного предпринима-

тельства и развития конкуренции; 3) **рядовые работники торговли и сферы бытовых услуг**, для которых особенно ценна идея социальной справедливости. Стоит отметить, что рабочие не отличаются от средних показателей по работающему населению особой склонностью к той или иной идее, ключевой для модернизации.

Что касается образования, то по этому критерию в российской экономике можно выделить 4 основные точки профессиональной структуры рабочей силы – 1) **управленцы**, 2) **специалисты**, 3) так называемый «**конторский пролетариат**» и рядовые работники торговли и сферы услуг, 4) **рабочие**. В настоящее время подавляющее большинство управленцев, особенно руководителей высшего звена (85%) и специалистов (91%) обладают хорошими формальными показателями человеческого капитала (имеют законченное высшее образование – см. рис. 2).

Рисунок 2

**Специфика образования основных социально-профессиональных групп,
% от работающих**



Большую роль здесь играет отраслевой и поселенческий фактор, а также возраст и пол – большая часть руководителей со средним специальным образованием занята в лесном и сельском хозяйстве, что делает картину человеческого капитала на селе и в малых городах очень мрачной, особенно если учитывать, что первичный сектор экономики, в котором занято, согласно данным Федеральной службы государственной статистики РФ, около 11% россиян, большая часть которых мужчины, вообще объединяет в основном людей со средним общим образованием и ниже.

Более полно квалификационные характеристики российской рабочей силы позволяют представить себе данные о тех навыках, которые приходится использовать работающим россиянам во время их производственной деятельности, например, навык работы на компьютере. Учитывая, что информационные технологии являются сегодня основой мирового экономического развития, данные, представленные на рисунках 3,4 и 5, позволяют говорить как минимум о потенциальной неспособности к полноценному участию российских работников в международном разделении труда. Так, видно, что работа большей части россиян (58%) не предполагает использования навыков работы на компьютере, не говоря уж о навыках работы с применением иностранного языка или совместном использовании этих компетенций.

Рисунок 3

**Навыки, которые россияне используют в своей работе,
% от работающих**



В полной мере относится это и к руководителям, среди которых значительная часть (см. рис. 4) не использует информационных технологий. Однако это связано не со спецификой их работы, а с низким качеством человеческого капитала многих российских «начальников». Так, 58% руководителей всех уровней, чья работа не предполагает использование компьютера, имеют образовательный уровень ниже среднего специального, а 68% их никак не повышали свою квалификацию в течение последних трех лет.

Рисунок 4

Навыки, которые представители различных социально-профессиональных групп используют в своей работе, % от работающих их представителей

Навык работы на ПК

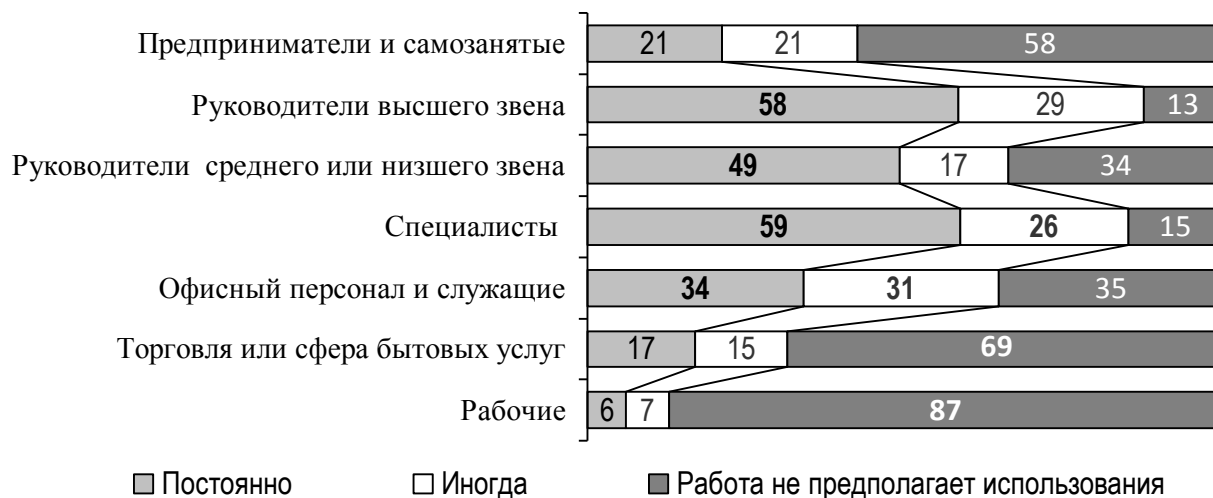
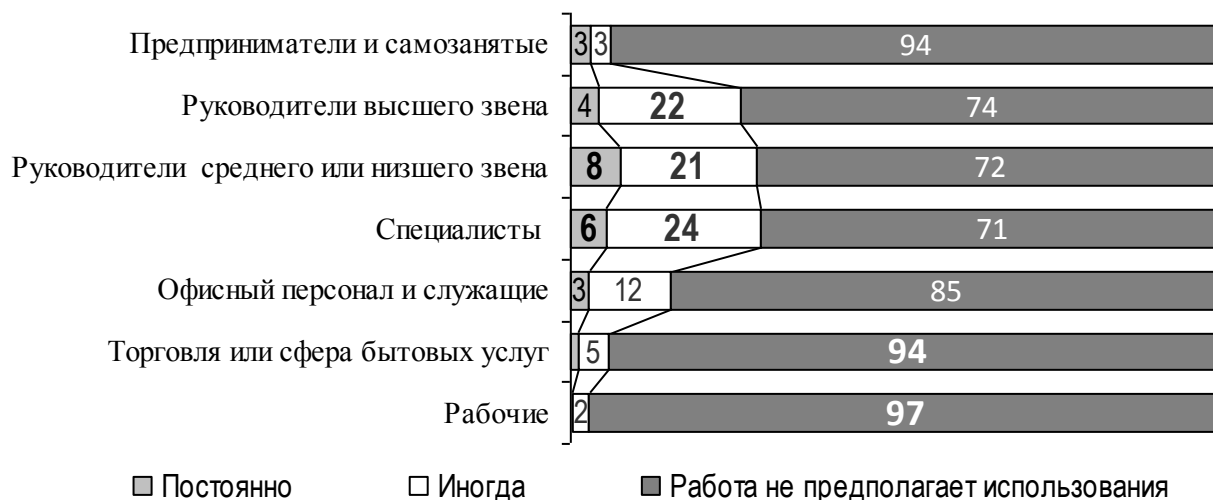


Рисунок 5

Навыки, которые представители различных социально-профессиональных групп используют в своей работе, % от работающих их представителей

Навык работы с применением иностранного языка



Вместе с тем, сравнение форм пополнения знаний, используемых разными группами работников, позволяет говорить о явном различии причин обновления ими своего человеческого капитала. У руководителей и служащих это связано, как правило, с доведением уже имеющейся квалификации «до ума», в то время как специалисты рассматривают процесс обновления человеческого капитала с точки зрения расширения границ уже имеющейся квалификации [Аникин 2010]. Это принципиальное отличие позволяет нам глубже оценить объективные предпосылки модернизации, которые, хотя и существуют, но сосредоточены в очень узком сегменте российской экономики. Лишь деятельность специалистов, видимо, открывает возможности для формирования личности, способной воспринять во всей полноте вызовы модернизации в сфере производственных отношений.

Да и то, мотивы их активности в наращивании своего человеческого капитала лежат не столько в сфере инвестиционной деятельности в свой главный актив – человеческий капитал, – что характерно для развитых экономик и не характерно для России (где связь качества человеческого капитала и размера получаемых доходов достаточно слаба даже у специалистов), – сколько в плоскости общих особенностей их трудовых мотиваций.

Посмотрим в этой связи, какую роль россияне придают своей работе. Согласно полученным данным, подавляющим большинством россиян (93%) работа воспринимается как источник получения доходов, хотя и не только. Вместе с тем, распространенность этого восприятия работы зависит от профессии, сферы деятельности и типа собственности предприятия, на котором занят человек.

Хотя приведенные данные нельзя назвать исчерпывающими, все же можно озвучить главные выводы, более широкая аргументация которых содержится в уже отмеченной публикации автора.

Итак, перспективы экономической модернизации России во многом обусловлены состоянием и особенностями человеческого капитала российских работников, который зависит, прежде всего, от профессии и отрасли. Ситуация с человеческим капиталом работников в российской экономике, при которой большая их часть находится в положении либо частичной деквалификации (как в случае невостребованности навыков многих специалистов), либо общей деградации (в случае рабочих как группы в целом с учетом тенденций ее межгенерационного воспроизводства), может характеризоваться как крайне опасная для перспектив модернизации России.

На эти структурные ограничения российской экономики, связанные со спецификой человеческого капитала российских работников, наслаивается сегодня проблема их лояльного отношения к различным формам девиаций. Из всех групп работников специалисты являются единственной профессиональной группой, представители которой открыто протестуют против таких институтов, как уклонение от уплаты налогов и коррупция.

Перспективы экономической модернизации ограничиваются еще и тем, что к распространению современных стилей руководства оказываются не готовы пока ни российский менеджмент, ни специалисты, ни рядовые работники.

Все эти ограничения развития модернизационных процессов в сфере производственных отношений – ограничений, по сути своей вытекающих из незавершенности социальной и социокультурной модернизации российского общества и отсталой структуры ее экономики, – выступают серьезными барьерами на пути инновационного развития России, интеграции ее в экономику знаний. Вот почему, как позволяют утверждать результаты исследования, решая задачи модернизации России, нельзя ограничиваться только проблема-

тикой экономической модернизации, забывая о той базе, на которой последняя может эффективно реализовываться, – наличии ориентированного на саморазвитие и экономическую рациональность работника и формирования современной системы производственных отношений.

Используемая литература

Аникин В.А. Поведение по отношению к своему человеческому капиталу основных социально-профессиональных групп российского общества. – Модернизация экономики и глобализация [Текст]: в 3 кн. / отв. ред. Е. Г. Ясин; Гос. ун-т - Высшая школа экономики. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2010

Аникин В.А. Перспективы экономической модернизации», вышедшей в коллективной монографии Института социологии РАН под названием «Готово ли российское общество к модернизации? - Под ред. М.К.Горшкова, Р.К.Крумма, Н.Е.Тихоновой. – М.: Издательство «Весь мир», 2010.

Бессонов В.А. Производительность и факторы долгосрочного развития российской экономики [Текст]: докл. К X Междунар. науч. конф. ГУ-ВШЭ по проблемам развития экономики и общества, Москва, 7-9 апреля 2009г. / В.А. Бессонов, В.Е. Гимпельсон, Я.И. Кузьминов, Е.Г. Ясин; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2009.

Вознесенская Е.Д. Человеческий капитал и проблема социальных неравенств. – Социальные неравенства и социальная политика в современной России. – М.: Наука, 2008.

Голосенко И.А. Феномен «русской взятки»: очерк истории отечественного чиновничества// Журнал социологии и социальной антропологии, 1999, Т.2, №3.

Иноземцев В.Л. Что такое модернизация и готова ли к ней Россия? – Модернизация России условия, предпосылки, шансы. Сборник статей и материалов. Выпуск 1 / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Центр исследования постиндустриального общества, 2009.

Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010.

Кузнецов Е. Пробудиться, догнать и устремиться вперед: Механизмы запуска инновационного роста России (Пер. с англ.). // WP5/2002/07. – М: ГУ ВШЭ, 2002.

Магура М.И., Магун В.С. Шкала протестантской трудовой этики и опыт ее применения в российских организаций. – Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент. /Под ред. А.Е.Чириковой. – М.: Институт социологии РАН, 2000.

Магун В.С. Об изменениях трудовых ценностей российского населения. – Куда идет Россия?. Власть, общество, личность. Вып. 7. / Под общ. ред. Т.И. Заславской. – М.: Интерцентр, 2000.

Тихонова Н.Е., Аникин В.А., Горюнова С.В., Лежнина Ю.П. Эволюция концепции модернизации во второй половине XX века // Социология: методология, методы, математические модели, 2007, № 25.

Фурсов А.Л. Динамика установок правосознания молодых специалистов государственной службы // Административное и муниципальное право, 2010, № 6.

Ясин Е.Г. Модернизация экономики и система ценностей // Вопросы экономики, 2003, №4.

Eisenstadt S. Studies of Modernization and Sociological Theory // History and Theory, 1994. Vol 13, No 3.

Хантингтон С. Глава 3. Универсальная цивилизация? Модернизация и вестернизация. / С. Хантингтон. Столкновение цивилизаций. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2003.

Rose M. Job Satisfaction, Job Skills, and Personal Skills / Penn R., Rose M., Rubery J. Skill and occupational change. – Oxford: Oxford University Press, 1994.

Merton R. Social Conformity, Deviation, and Opportunity Structures: A Comment on Contributions of Dubin and Cloward // American Sociological Review, Apr. 1959, Vol. 24, Issue 2.