

Человеческий капитал российских рабочих

Каравай Анастасия Вадимовна

Аспирант

Институт социологии РАН, Москва, Россия

E-mail: kaanova@gmail.com

В свете существующей в российской экономике явной нехватки квалифицированных рабочих кадров особый интерес представляет анализ ситуации с человеческим капиталом рабочих. Согласно Г. Беккеру (Becker 1993, с. 392), анализ человеческого капитала предполагает, что индивиды выбирают образование, профессиональную подготовку и другие способы улучшения своих знаний, сопоставляя свои выгоды и издержки. При этом человеческий капитал трактуется как такой же ресурс индивида, как и, например, финансовые средства, а значит поведение, установки и стратегии человека в отношении этих видов ресурсов также должны быть похожи. При этом общий человеческий капитал свидетельствует об уровне социализации индивида, его «общем развитии» и способности к обучению, а выступающий его элементом профессиональный человеческий капитал - об уровне профессиональной подготовки. Специфический же человеческий капитал, хотя и полезен только в определенной организации, является важным показателем «ценности» для нее работника и наличия у него уникальных знаний и умений, требующихся на конкретном рабочем месте.

Эмпирической базой нашего отталкивавшегося от этих теоретических посылок исследования ситуации с этими видами капитала российских рабочих стали данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» (РМЭЗ ВШЭ) за 2002-2014 гг. Для анализа внутригрупповых вариаций человеческого капитала рабочих были использованы также данные нескольких исследований Института социологии РАН за период с 2003 по 2015 гг.

Результаты проведенного нами анализа состояния человеческого капитала российских рабочих и его динамики на протяжении двух последних десятилетий показали следующее:

1. В начале 1990-х гг. произошли качественные изменения в получении рабочими общего среднего образования, и число тех, кто не окончил полную среднюю школу, стало доминировать над количеством тех, кто ее окончил. Этот процесс способствовал формированию в обществе, особенно среди молодежи, отношения к рабочим специальностям как бесперспективным и не престижным.

2. Большинство рабочих имеют профессиональное образование 2 ступени. Однако довольно много в их числе и тех, кто учился лишь в средней школе. Кроме того, начиная с 2007 г. рост числа имеющих профессиональное образование рабочих обеспечивается в основном за счет тех, кто закончил профессиональные курсы или учебные заведения начального специального образования. Доли тех, кто получил профессиональное образование 2 или 3 ступени, остаются при этом практически неизменными. Если же говорить о соответствии образования реальной производственной деятельности, то число рабочих с профильной профессиональной подготовкой невелико - в 2014 г. лишь каждый десятый из них имел хоть какое-то образование по профилю выполняемой работы. Даже в нефтегазовой отрасли и энергетике доля рабочих, которые трудятся по указанной в их дипломе специальности, не превышает 25%.

3. Несмотря на то, что уровень распространенности навыка работы на компьютере среди рабочих довольно высок (60% в 2014 г.) и вырос с начала 2000-х гг. почти в 6 раз, это обманчивый прогресс, поскольку этот прирост шел в основном за счет тех, кто приобретал

компьютер для домашнего пользования, в то время как доля использующих его в процессе работы или учебы заметно сократилась (с 50% в 2007 г. до 34% в 2014 г.).

4. Установки рабочих в отношении своего человеческого капитала, как и в отношении их финансового капитала (Каравай 2015), не способствуют его наращиванию. Данные РМЭЗ ВШЭ и ИС РАН свидетельствуют о невысокой степени включенности рабочих в систему дополнительного образования (причем любого, а не только профессионального). Всего 2% рабочих при 11% среди профессионалов и руководителей проходили в 2014 г. через какие-либо образовательные программы. При этом рабочие в целом неохотно тратят свои средства и свободное время на образование. В течение трех лет до опроса в 2014 г. только 6% из них оплачивали дополнительное обучение себе или взрослым членам своей семьи. В качестве формы досуговой активности самообразование выбирали лишь около 1% рабочих, при том, что в 2003 г. этот показатель был на уровне 7% (отметим, что среди руководителей и профессионалов он тоже существенно сократился - с 25% до 14%). Налицо деградация степени заинтересованности работающего населения вообще и рабочих в частности в улучшении качества своего человеческого капитала.

5. Анализ вариаций качества человеческого капитала разных подгрупп работников показал, что общий человеческий капитал рядовых работников торговли и бытового обслуживания лучше, чем у «традиционных» рабочих. Это выражается в большем числе имеющих профессиональное образование и обладающих навыками работы на компьютере. Эти вариации связаны с разницей в профессиональных обязанностях рабочих и рядовых работников торговли и бытового обслуживания, а также с зачастую необоснованно завышенными требованиями работодателей к уровню образования последних. В то же время установки в отношении наращивания своего человеческого капитала среди всех этих групп работников одинаковы - не больше трети в них пополняли свои знания в течение трех лет до момента опроса в 2014 г., и почти никто не тратил свободное время на самообразование.

6. Падение качества человеческого капитала рабочих вызвано, прежде всего, отсутствием эффективной системы мотивации к его наращиванию со стороны работодателей и государства. Явные недостатки подготовки квалифицированных рабочих заметны на всех этапах их становления - от получения профессионального образования (большинство либо не имеют диплома об профессиональном образовании, либо работают не по профилю диплома) до включенности рабочих в систему дополнительного профессионального образования. Кроме того, эмпирические данные свидетельствуют об отсутствии значимого влияния человеческого капитала и отдельных его элементов на уровень оплаты труда рабочих, что свидетельствует об общей незаинтересованности работодателей в материальной мотивации работников на повышение квалификации. В итоге на протяжении последних 10-12 лет ситуация с человеческим капиталом рабочих только ухудшается.

Источники и литература

- 1) Becker, G. S. (1993). Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *Journal of Political Economy*, 101(3), 385–409.
- 2) Каравай, А. В. (2015). Российские рабочие: финансовое поведение и установки. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены, (2 (126)), 83-95.