



Электронная библиотека  
Гражданское общество в России

---

**В. А. Аникин,  
К. А. Хромов**

## Воспроизводство человеческого капитала среднего класса

Электронный ресурс

URL: <http://www.civisbook.ru/files/File/chapter4a.pdf>

Перепечатка с сайта Института  
социологии РАН <http://www.isras.ru/>

URL: <http://www.civisbook.ru>

## Глава 4.

# ВОСПРОИЗВОДСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СРЕДНЕГО КЛАССА

---

Как уже отмечалось выше, именно высокая квалификация, человеческий капитал — тот ресурс, на который представители нового СК получают свой основной доход. Не случайно столь значимо для них все, что связано с их профессией, а не просто работой. Иначе обстоит дело с представителями старого СК, основой дохода которых выступает собственный бизнес. Однако в высококонкурентных развитых рыночных экономиках даже представители малого бизнеса должны иметь определенный образовательный уровень и развивать свой человеческий капитал, иначе конкуренции им не выдержать.

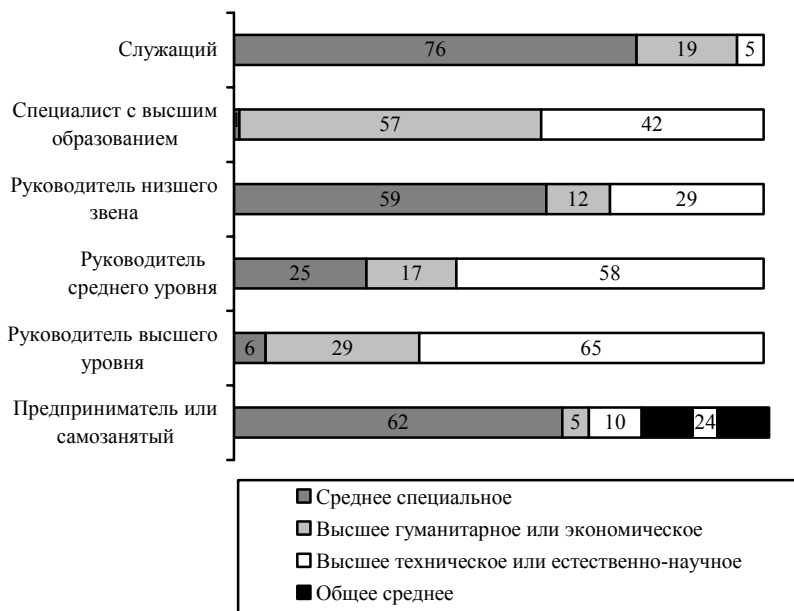
Так ли это в России? Какова структура и качество человеческого капитала российского СК? Насколько активно СК развивается, и в каком направлении происходит это развитие?

Пытаясь ответить на эти вопросы, нужно, прежде всего, подчеркнуть, что *новый и старый СК действительно имеют в отношении своего человеческого капитала определенную специфику*. Хотя образовательная структура СК неоднородна (см. рис. 11), она достаточно устойчива во времени. Две трети его представителей (при трети в составе экономической активной городской населения в целом) составляют лица с высшим, и менее трети — со средним специальным образованием. При этом составляющие 28% экономической активной городской населения лица со средним и неполным средним образованием составляли в среднем классе лишь 1% — за счет предпринимателей.

Более двух третей представителей СК, не имеющих высшего образования, сосредоточены в двух функциональных нишах — это служащие и предприниматели. Предприниматели, в подавляющем большинстве (более 85%), не имеют высшего образования, и, видимо, *в современном российском обществе малый бизнес<sup>14</sup> — основной путь восходящей социальной мобильности для тех, кто не имеет необходимого для карьерного роста человеческого капитала, при этом в основном сфера такого рода бизнеса — это торговля*.

---

<sup>14</sup> Средний, а тем более крупный бизнес, в выборки общероссийских исследований практически не попадает.



**Рис. 11. Образовательная структура представителей различных профессиональных позиций в составе СК, в %**

Что касается периферии, то структура образования входящих в нее служащих и специалистов во многом близка к структуре образования их же в среднем классе. Среди руководителей низшего звена в ней несколько больше (67% против 59% в среднем классе) лиц со средним специальным образованием. Наиболее же значительные различия касаются руководителей среднего уровня, среди которых почти вдвое (30% против 17%) больше «гуманитариев», что, видимо, связано с попаданием многих руководителей среднего уровня в бюджетных отраслях из-за их низких доходов в состав периферии. При этом, соответственно, меньше (47% против 58%) лиц с высшим техническим образованием. Что касается руководителей первого уровня, то там сохраняется эта же тенденция, но она накладывается дополнительно на резкий рост в составе руководителей первого уровня, входящих в периферию, лиц со средним специальным образованием (до 27% при 6% в среднем классе).

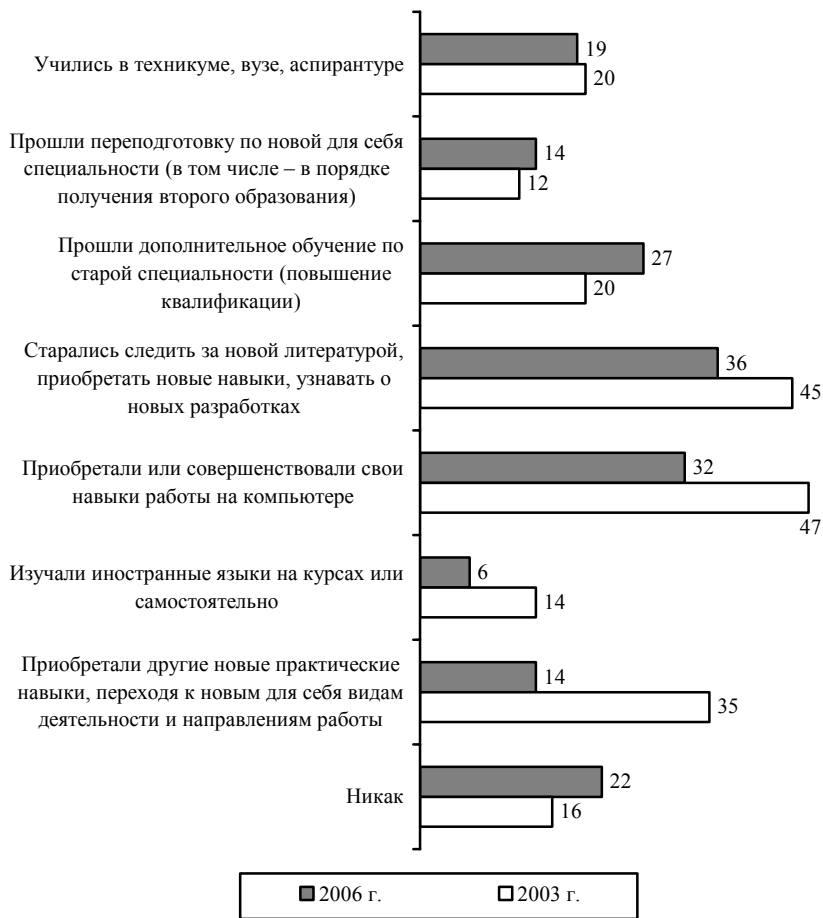
Интересно также, что более половины от числа руководителей, подавляющее большинство которых имеет высшее образование, составляют

люди, получившие высшее техническое или естественно-научное образование, в то время как люди, имеющие высшее гуманитарное или экономическое образование, как правило, занимают позиции специалистов (75% от числа всех обладателей подобного типа образования среди представителей СК). При этом, в целом, среди СК нет преобладания какого-либо одного типа высшего образования.

Если рассмотреть образование близких родственников (родителей и супругов) представителей СК, то становится очевидным, что *формирование определенных стереотипов поведения и позиционирования в обществе и на рынке труда происходит у будущего члена СК практически с рождения*. И, более того, от образованности родителей во многом зависит будущее их ребенка. Так, 50% тех, у кого хотя бы один из родителей имел высшее образование, принадлежит теперь к российскому среднему классу и еще 36% относятся к его периферии. При этом у 52% его представителей ни один из родителей не имел высшего образования, а у 19% оба родителя имели лишь среднее образование или не имели даже его. Таким образом, хотя роль образования родителей очень важна для будущего их ребенка, все же межпоколенческая восходящая мобильность в этой области была в последние десятилетия довольно велика.

Вместе с тем, образование, даже высшее, само по себе не является достаточным для наличия качественного человеческого капитала. Квалификация должна поддерживаться на конкурентоспособном уровне, и представители СК должны постоянно приобретать дополнительные навыки в стремлении повысить свой потенциал. В связи с этим особенно опасна тенденция снижения доли тех, кто за последние три года каким-то образом развивался с профессиональной стороны (см. рис. 12). Особенно интенсивно представители СК отказывались от пополнения своих практических навыков, таких как навыки работы на компьютере, изучение иностранного языка и т. п. Каковы причины этого? Здесь может быть два ответа: либо основная масса представителей СК уже овладела соответствующими навыками, либо подобные навыки не востребованы в должной мере на региональных или местных рынках труда.

Проверим первый тезис. Из данных исследования видно, что это утверждение небезосновательно — например, компьютером владеет уже подавляющее большинство представителей СК. Доля тех, кто имеет навык работы с применением иностранного языка, среди представителей СК также достаточно значительна, и, видимо, потребность в таких специалистах в стране в целом в значительной степени уже удовлетворена. *Широкое распространение таких навыков, особенно в новом среднем*



**Рис. 12. Динамика ответов представителей среднего класса на вопрос «Как Вы за последние 3 года пополняли свои знания?», 2003-2006 гг., в %**

классе, приводит к тому, что они перестают быть уникальными, что приводит к снижению темпов роста нормы отдачи от инвестиций в данный тип человеческого капитала (см. рис. 13 и 14).

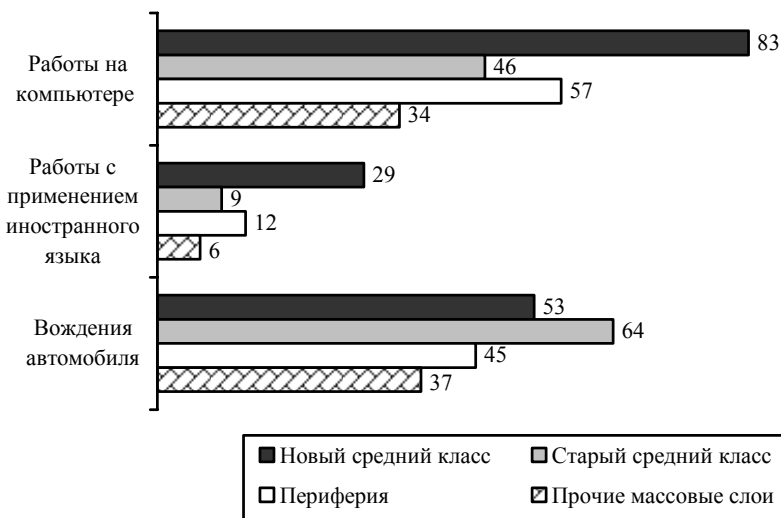


Рис. 13. Наличие важнейших практических навыков в различных слоях населения, в %



Рис. 14. Динамика владения средним классом некоторыми навыками, 2003-2006 гг., в %

Обращает на себя внимание также «затухающий энтузиазм» периферии (см. рис. 15 и 16), где доля приобретающих эти навыки по сравнению с 2003 годом заметно снизилась.



Рис. 15. Популярность приобретения некоторых практических навыков в различных слоях населения в 2006 г. (учились на момент опроса), в %

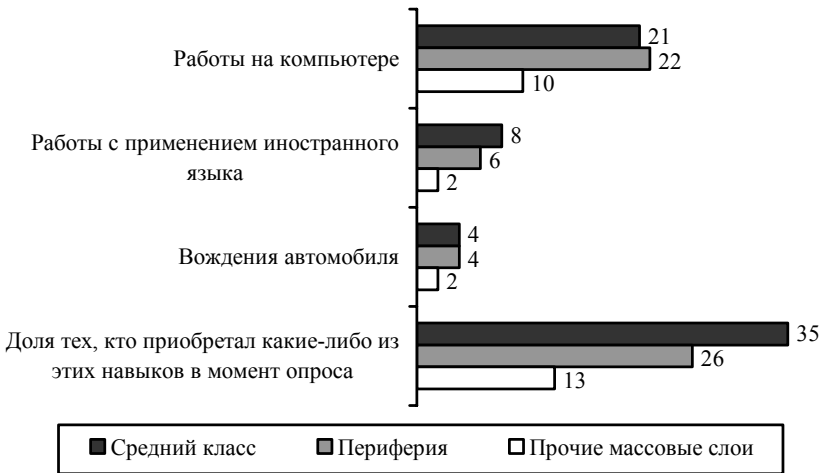


Рис. 16. Популярность приобретения некоторых практических навыков в различных слоях населения в 2003 г. (учились на момент опроса), в %

Теперь рассмотрим второй тезис. Практически все (более 80%) представители СК владеют навыком работы на компьютере, однако лишь 70% из них используют компьютер на своей работе. Аналогичная ситуация повторяется и для периферии среднего класса, только абсолютные значения заметно ниже. Данный навык чаще востребован в частных компаниях — 80% сотрудников этих фирм, представляющих СК, используют в своей работе компьютер. Менее всего он востребован на приватизированных предприятиях. Интересно, что компьютером редко пользуются и представители малого бизнеса (см. рис. 17).

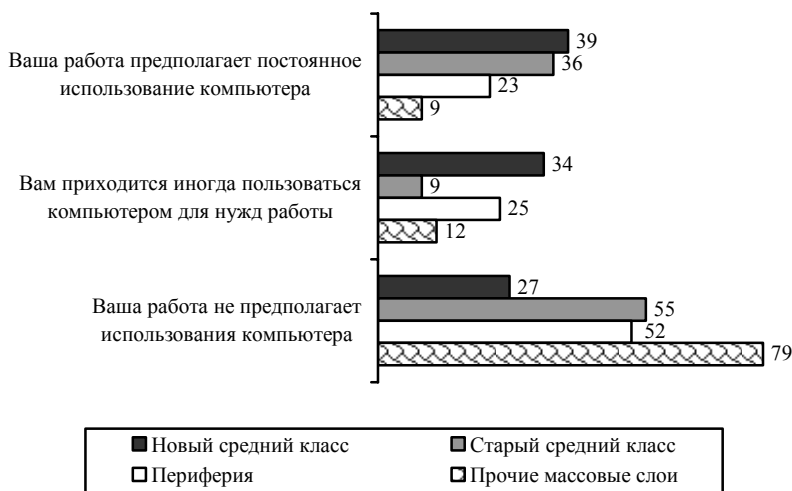


Рис. 17. Востребованность практических навыков среднего класса на их работе, в %

В городах-миллионерах поляризация требований к потенциальным представителям СК выражена сильнее. Здесь больше тех, кто постоянно использует в своей работе компьютер — 42%, и, одновременно, больше тех представителей СК, кто не использует его вовсе — 34%. Таким образом, *подобные навыки не востребованы на рынке труда в полной мере уже сейчас, и, следовательно, не могут быть капиталом, приносящим дополнительные рентные выплаты.*

Но кто же из состава СК продолжает и в этих условиях совершенствовать свои практические навыки? Это в основном те, кто заполняет экономические ниши, в которых подобные навыки еще относительно редки



и более востребованы. Так, более половины тех, кто сейчас приобретает какой-либо из трех рассматриваемых навыков, работают на государственном предприятии. Также более половины из них проживают в городах с численностью населения от 250 000 до миллиона человек.

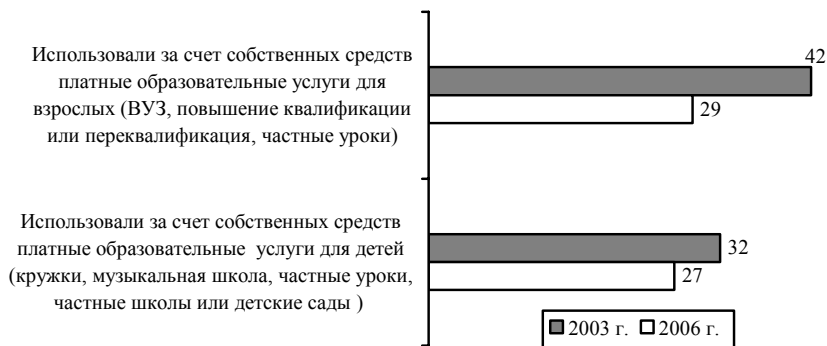
Рассмотрим, как представители СК поддерживали и повышали свою основную профессиональную квалификацию. Доля тех, кто за последние три года старался следить за новой литературой, приобретать новые навыки, узнавать о новых разработках снизилась с 45% в 2003-м году до 35% в 2006. И связано это, по-видимому, либо с альтернативными способами поддержания своего профессионализма на необходимом уровне, либо со сменой направления профессиональной деятельности. Во всяком случае, доля тех, кто за три года до момента опроса в 2006 году прошел дополнительное обучение по старой специальности (повышение квалификации), возросла с 20% в 2003-м году до 27% в 2006-м. Чуть возросла и доля тех, кто проходил переподготовку по новой для себя специальности (в том числе, в порядке получения второго образования) — с 12% в 2003-м году до 14% в 2006 г. Возможно, это зарождение новой тенденции, поскольку эта особенность прослеживается во всех отраслях и секторах экономики.

Однако для представителей СК с разным должностным статусом эта тенденция проявляется все же по-разному. Так, прошли переподготовку по новой для себя специальности 42% руководителей высшего уровня. В остальных должностных группах соответствующий показатель не превышал среднего значения (14%).

Заметные различия характеризуют и ситуацию в сфере повышения квалификации по старой специальности. Так, 42% руководителей среднего уровня за последние три года прошли дополнительное обучение по старой специальности. Зато служащие были более «сдержаны» в дополнительном обучении по старой специальности — лишь 19% из них сделали это за последние три года.

Вместе с тем, исследование выявило тенденцию снижения активности СК в повышении квалификации. Так, в 2006 году платные образовательные услуги для взрослых (ВУЗ, курсы повышения квалификации, частные уроки) использовали 29% нового СК, в то время как в 2003 году — 42% его представителей (см. рис. 18).

В то же время, из рисунка 18 видно, что *уровень расходов на образование детей с годами претерпевает не такие значительные изменения*, как на собственное образование, хотя общая тенденция сохраняется. В 2006 году платными образовательными услугами для своих детей пользовались



**Рис. 18. Динамика инвестиций «нового» среднего класса в свой человеческий капитал, 2003-2006 гг., в %**

порядка 27% домохозяйств нового СК, в то время как в 2003 году их число составляло 32%.

Причем это не только, и даже не столько, результат материальных проблем (большая часть представителей нового СК имеют хорошие материальные показатели), сколько нежелание расходовать средства на такого рода инвестиции. Так, лишь 6% их стали бы тратить «лишние» деньги (если «вдруг» появится 1 млн. рублей) на обеспечение себе и членам своей семьи платного образования, что даже ниже среднего показателя для всего экономически активного городского населения. Более того, *в процессе воспитания детей новый СК озабочен проблемой хорошего образования не больше, чем все экономически активное население российских городов.* «Дать хорошее образование» — это, скорее, стратегия, свойственная периферии СК (массовые слои придерживаются в основном политики обучения своих детей профессии, которая «всегда даст кусок хлеба»).

Вместе с тем, стоит отметить, что процессы пополнения знаний и навыков в новом среднем классе протекают пока более активными темпами, чем в других слоях экономически активного городского населения, и, в частности, в старом среднем классе (см. рис. 19).

Как видим, в периферии СК доля тех, кто за последние три года хоть как-то пополнил свои навыки и компетенции, снижается по большинству показателей. А доля тех, кто вообще никак не пополнил свои знания за последние три года, возросла с 28% в 2003 до 34% в 2006 г.

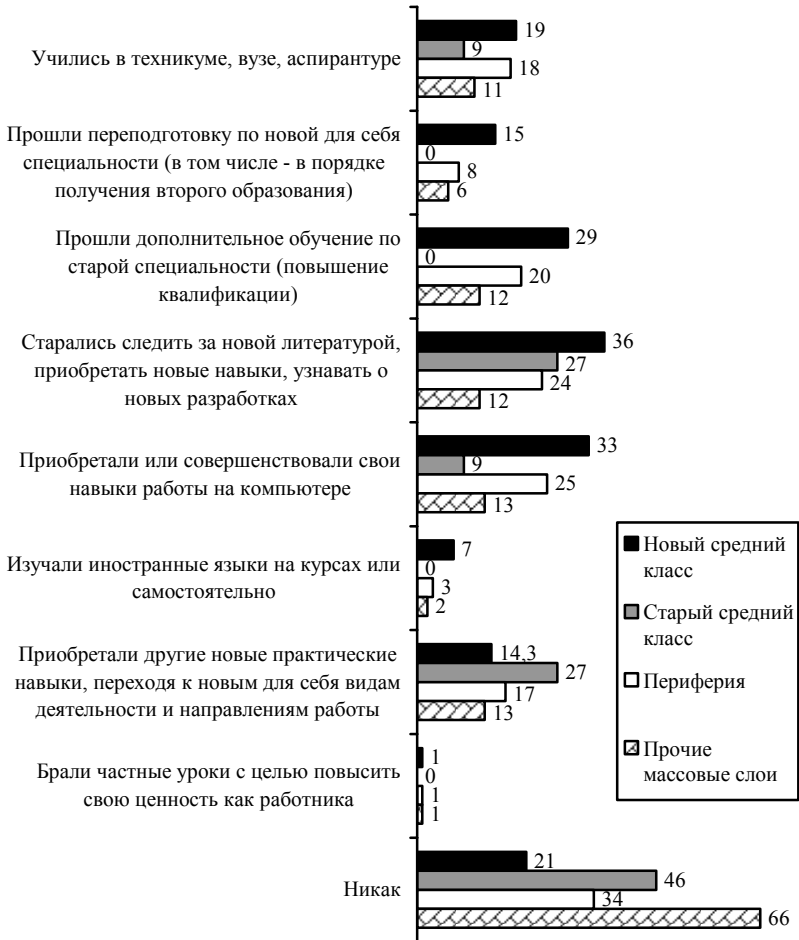


Рис. 19. Сравнительная динамика приобретения новых знаний в различных слоях населения, в %

Кроме того, обращает на себя внимание, что при воспроизводстве человеческого капитала представители нового СК выбирают «особенные», характерные, прежде всего, именно для них, средства пополнения знаний, значительно выделяясь на фоне экономически активного городского населения России.

Это, во-первых, постоянное профессиональное совершенствование в рамках ранее полученной специальности. Как видно из рисунка 19, оно осуществляется посредством повышения квалификации (28%), приобретения навыков работы на ПК (33%), отслеживания новинок в методах и технологиях (36%). До повышения квалификации более половины этих россиян работали в качестве специалистов с высшим образованием в возрасте 41-50 лет. Повышение квалификации в рамках той же специальности зачастую позволяет получить повышение, однако, как правило, лишь до руководителя среднего уровня.

Во-вторых, это профессиональная переквалификация: переподготовка по новой специальности (15%), не зависящая от профиля ранее полученного образования, но связанная с типом работы: переквалификацию чаще проходили 31-40-летние представители нового СК. Зачастую они 5 лет назад работали служащими. Переквалификация положительным образом сказалась на количестве в этой социальной группе руководителей высшего звена, а также работников в области финансов, кредита, страхового дела.

Однако в целом видно, что *переквалификация, хотя и свойственна для части нового СК, по сути, не является его главной стратегией даже в условиях структурной перестройки экономики.*

Что касается старого СК, то для представителей данного слоя в наибольшей степени характерны инвестиции в практические навыки. Вместе с тем, *заниматься бизнесом готовы лишь те горожане, которые достигли, по их самооценке, незначительных успехов в профессиональной сфере.* Характерной чертой российского старого СК является при этом то, что при достижении успеха в собственном бизнесе эти «бизнесмены» начинают «проедать» свободные деньги, предпочитая эту стратегию в условиях нестабильности своего бизнеса инвестиционным практикам.

В этой связи необходимо отметить, что «старый» СК не только уделяет меньше внимания своему человеческому капиталу, но и значительно отстает по качеству последнего от «нового» СК. Так, например, он значительно хуже овладел практическими навыками работы на компьютере. По всем качественным параметрам он отстает даже от периферии СК. Соответственно, ни о каком повышении эффективности в мелком частном бизнесе речи идти не может. Это одна из причин, почему российские мелкие предприятия крайне редко вырастают до уровня хотя бы средних, а также существуют только в отдельных рыночных нишах.

Однако особенности человеческого капитала нового СК не ограничиваются только спецификой его образования и квалификации или степенью освоения им культуры за счет социализации в более образованной среде.

Для него характерны также специфические личностные особенности, прямо влияющие на характер и качество его работы, и, соответственно, выступающие значимой частью его человеческого капитала. Это и особая роль профессиональных самоидентификаций, и особое отношение к работе. Эта часть экономически активных горожан очень трепетно относится к содержанию своего труда, уделяя большое значение наличию в нем творческой составляющей, что заставляет их искать разнообразную работу, предполагающую проявление инициативы и наличие новых возможностей и связей. Особенно хорошо видно это при поиске второй работы, которую имеют или ищут порядка 60% нового СК. Стоит обратить особое внимание на то, что весомым стимулом к поиску второй работы для многих из них (13%) является возможность повысить свою квалификацию. При этом, деньги и хорошие условия труда, как правило, отходят на второй план.

Вместе с тем, стоит обратить внимание также на «социальность» трудовой этики нового СК. Для россиян этого слоя престижность, общественная значимость и социальное признание той деятельности, которой они занимаются, имеют заметно большее значение, чем в среднем для экономически активных городских жителей России.