

Коленикова Нина Дмитриевна – аспирантка Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; младший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия.

Nina D. Kolennikova – Phd Student National Research University Higher School of Economics; Junior Researcher Institute of Sociology of FCTAS RAS. Moscow, Russia.

Консистентность объективного и субъективного квалификационного статуса работающих россиян

Consistence of objective and subjective qualification status of employed Russians

Современные тенденции на рынке труда характеризуются кардинальной его трансформацией в ходе глобализационных процессов. Так, на фоне общего роста значимости квалификации работника для его положения в системе экономических отношений происходит переоценка роли отдельных профессионально-квалификационных характеристик. Традиционные образовательные индикаторы, опирающиеся на формальные подтверждения имеющихся компетенций (дипломы, сертификаты, свидетельства и т.п.), уже не позволяют в условиях современной экономики столь же успешно измерять квалификационный уровень работника, как это было раньше. К тому же не способны они и отразить престижность тех или иных навыков, которая в первую очередь определяется составом и характером их приобретения.

Указанные проблемы обусловлены прежде всего тем, что в условиях начала 4-й технологической революции и формирования «экономики знаний» произошло переосмысление роли работника в системе производственных отношений. Относительно большую значимость, чем раньше, приобрели для нее креативный потенциал и широта компетенций личности. В итоге если еще 50-70 лет назад высшее образование почти автоматически гарантировало его обладателю высокий социальный статус, то сейчас ситуация выглядит уже принципиально иначе. Высшее образование стало для молодежи скорее нормой, чем «пропуском» к высокостатусным позициям. Резко выросли требования экономики к качественным характеристикам образования и его соответствию современным технологическим тенденциям. Одновременно возникли и новые проблемы. Специалисты заговорили об избыточном образовании и «перегруженности» рынка высшего образования. Следствием подобных проблем, с одной стороны, стало то, что далеко не все работники получают теперь справедливую в моральном плане отдачу на накопленный ими человеческий капитал, а с другой, приобретенные в гонке за образовательными статусами документы уже далеко не всегда отражают уровень реальных компетенций своих владельцев. Особенно характерно развитие этих тенденций для России, где старые системы сертификации труда для значительной части работников уже не действуют, а новые так и не сложились.

В отечественной социологии эта новая ситуация с оценкой квалификации работников поставила на повестку дня вопрос о необходимости формирования четких представлений о квалификационной структуре (иерархии) российского общества, соотношении в ней групп с различными показателями их квалификационного статуса. При этом набор статусных позиций в этой квалификационной иерархии должен учитывать, как новые экономические условия, так и во многом с ними связанную престижность тех или иных образовательных характеристик в российском обществе.

Автором была предпринята попытка конструирования шкалы квалификационного статуса, включающего объективные его показатели, которые бы не просто помогли зафиксировать уровень материальной отдачи на имеющиеся у работника знания и навыки, а которые традиционно воспринимаются в российском обществе при оценке их престижности со знаком «плюс». Ведь инвестиции в образование в некоторых случаях обусловлены не столько заботой о приобретении неких профессиональных навыков и умений ради материальной отдачи на них или интересной работы, сколько соображениями повышения своего социального статуса, связанного с переходом в желаемую социальную группу. В этом случае факт наличия высшего образования может восприниматься самими работниками и их окружением не столько как показатель их квалифицированности, сколько как публично демонстрируемая статусная характеристика, которая позволяет попасть на более высокие статусные позиции в социальной структуре общества.

Впоследствии результаты объективной оценки были сопоставлены с субъективными оценками занятого населения их квалификационного статуса с целью, во-первых, зафиксировать насколько указанные показатели консистентны; во-вторых, определить возможные причины консистентности или неконсистентности. Сопоставление объективных и субъективных оценок полезно как для решения методических задач (уточнения шкалы), так и для выявления возможных структурных дисбалансов в исследуемой группе или социальной структуре исследуемого общества в целом.

В качестве эмпирической базы исследования были использованы данные репрезентативной части 25-й волны ежегодного опроса РМЭЗ НИУ ВШЭ, проходившей в 2016 г. Численность подмассива работающих россиян, ставших объектом нашего исследования, составила в этой волне 5168 человек.

Предметом его являлась консистентность объективного квалификационного статуса и его субъективных самооценок индивидами.

Как показали расчёты, большинство состава каждой из групп с разными показателями Индекса объективного квалификационного статуса оценивают свой текущий статус как средний и выше среднего. Это характерно даже для представителей групп с минусовым и нулевым

квалификационным статусом. Это свидетельствует о том, что россияне склонны сильно завышать оценки уровня своей квалификации. В то же время у работников с очень высокими показателями Индекса КС ситуация все же заметно отличается от весьма пестрой картины в других группах – в них около двух третей всей группы уверено ставят себя на три верхние «ступеньки» квалификационной «лестницы».

Ситуация неконсистентности объективного и субъективного квалификационного статуса, на наш взгляд, обусловлена многими факторами. Во-первых, нельзя исключать неполноту объективной оценки, так как наша шкала в силу особенностей инструментария не может включить всех показателей, имеющих вес для квалификационного статуса. Например, мы не учитываем опыт и другие характеристики индивида, которые также влияют на его квалификационный статус в целом. Во-вторых, большое значение имеет и структура рынка труда, так как сейчас, к примеру, широко распространены вакансии в сфере услуг. Не секрет, что для рекрута сотрудников на такие вакансии чаще всего основным критерием является просто наличие диплома об образовании. Третья особенность связана с локальностью субъективной оценки. Обычно человек при субъективной самооценке своего квалификационного статуса ориентируется на уровень квалификации очень ограниченного круга лиц, а не работающего населения страны в целом. Потому, в соотношении себя со своим окружением, не каждый готов считать себя «хуже других». Наконец, в России слабо распространены разного рода формы сертифицирования знаний и квалификации человека, помимо привычных дипломов об образовании, что делает невозможным корректное сравнение уровней профессионального мастерства и порождает дисбаланс его оценок.