

Н.В. ЛАТОВА

Российские рабочие сквозь призму теории человеческого капитала*

В современном обществоведческом дискурсе существуют две трактовки понятия “человеческий капитал”. Использование его в классическом (узком) значении дает исследователю благоприятные возможности получения количественных данных об уровне обученности работников, помогает зафиксировать и описать тот объем квалификационного ресурса, которым люди оперируют на рынке труда. Так, компаративистское исследование ряда стран (на данных Международной программы социальных исследований ISSP “Трудовая деятельность” 2015 г.) выявило хороший уровень базового образования российских рабочих, а также накопления ими опыта в процессе трудовой деятельности (то есть общего и специфического человеческого капитала). В то же время среди российских рабочих мало практикуется повышение квалификации и дополнительное образование. Стремление получить продвинутое базовое образование (вплоть до высшего) выглядит иррациональным на фоне дальнейшего полного пренебрежения к обучению как таковому. Понять такую модель поведения российских рабочих в рамках классической трактовки человеческого капитала представляется затруднительным. Разрешить парадоксы поведения в сфере трудовой занятости помогает более широкая трактовка человеческого капитала, включающая помимо образовательных характеристик более разнообразный спектр показателей. При таком подходе человеческий капитал — это не только сами по себе профессиональные умения и знания, но и некоторые ментальные характеристики, тесно связанные с нормами национальной культуры. Изучение этой проблемы основывалось на данных всероссийского исследования, проведенного в 2010 г. Институтом социологии РАН по методике Г. Хофстеда VSM94. Концепция человеческого капитала в такой интерпретации приобретает большую объяснительную силу (позволяя рассматривать поведение людей не только как сугубо рациональное), давая выходы на теорию и практику менеджмента. В рамках этого подхода изучение культурных норм дает понимание того, что в российской трудовой культуре регулярное повышение квалификации (то есть обновление человеческого капитала) не является общепризнанной ценностью, ибо такого рода поведение во многом зависит от наличия у трудящегося стремления к личному успеху, желания и способности к самопрезентации и т.д. В то же время производственная культура российских рабочих, отражающаяся в культурных показателях Г. Хофстеда, хорошо сочетается с исконно российской высокоэффективной организацией труда в форме артелей.

Ключевые слова: рабочие, компаративистские исследования, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, общий человеческий капитал, специфический человеческий капитал, человеческий потенциал, культурные особенности, Г. Хофстед, этнометрия, артель, Россия.

DOI: 10.7868/S0869049918030036

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект “Человеческий капитал российских рабочих: состояние, динамика, факторы” № 16-03-00098).

Л а т о в а Наталья Валерьевна — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук. Адрес: 117218, Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35.

E-mail: myshona@rambler.ru

Более полувека назад, в 1961 г., американским экономистом Т. Шульцем впервые был предложен концепт “человеческий капитал”, позже развитый Г. Беккером. Данное понятие, таким образом, имеет уже довольно долгую историю. Обстоятельства его возникновения и развития в контексте истории экономической мысли подробно изложены в недавней работе В. Аникина [Аникин 2017]. Мне же кажется необходимым проследить становление теории человеческого капитала под несколько иным углом зрения, как отражение социально-экономического развития общества в целом. Такой подход связан со стремлением к практическому применению этой теории для анализа российского рынка труда – прежде всего в аспекте изучения такой профессиональной группы, как рабочие. Интерес именно к этой группе связан с тем, что классическая теория наемного труда, продолжением которой стала теория человеческого капитала, базировалась на изучении в первую очередь положения рабочих. Тем важнее понять, как теория человеческого капитала расширяет и углубляет современные исследовательские возможности в отношении традиционного объекта анализа наемных работников.

Развитие теории человеческого капитала тесно связано с теми изменениями, которые происходили на производстве, требующем труда наемных рабочих. Первоначально ведущую роль в производстве играли личная квалификация и физическая сила работника, а инструменты были лишь придатком умелых рук. Однако после промышленного переворота доминирующую роль в производстве, основанном на наемном труде, стала играть техника, машины, поскольку именно от них теперь зависели темпы, объем и качество производимого товара. При этом работники начали превращаться в придаток машин: от них не требовалось никаких специфических знаний или особой профессиональной квалификации, достаточно было таких качеств, как физическая сила, добросовестность, аккуратность, внимательность и т.д. Именно к этому историческому этапу классического “промышленного капитализма” относится восприятие человека как “придатка” машины, “винтика” производственного процесса. Именно в это время деперсонализации производственного процесса бытовало мнение, что “незаменимых людей нет”. Чтобы обгонять конкурентов, необходимо было не столько улучшать способности работников, сколько регулярно обновлять технику, наращивать производственные мощности и т.д. Именно это и приносило основной доход.

Однако технический прогресс, повышенные требования к производственной технике постепенно привели к ее усложнению, что, в свою очередь, кардинальным образом изменило роль наемного рабочего. То, что раньше выполняли непрофессионалы (неквалифицированные рабочие), стало в значительной степени уделом самих машин. Однако такие изменения привели вовсе не к упразднению класса рабочих, а к формированию его нового типа – более обученного, более профессионального и, самое главное, более специализированного. Такого рода рабочий стал уже не “придатком” техники, а ее наладчиком и контролером. При этом сама экономика перешла с этапа, когда главной производительной силой были машины, обслуживаемые неквалифицированными рабочими, к этапу, когда главной производительной силой стали квалификация и знания человека. Именно в этот период разветвления НТР, в 1950–1960-е гг., оказалось понятным, что знания и умения работника – такой же (или даже еще более важный) элемент производства, как машины, сырье, энергия, инфраструктура, деньги и другие традиционные его элементы. Осознание этого факта и привело к необходимости введения в обществоведение нового концептуального понятия, адекватного новым экономическим условиям, – “человеческого капитала”.

Концепция человеческого капитала зародилась в среде экономистов. Как уже упоминалось, Шульц и Беккер доказали существование дохода на человеческие знания и навыки, аналогичного доходу на любой другой вид капитала [Becker 1962; Schultz 1961]. Вследствие того, что знания и навыки по своим свойствам оказались сопоставимы с остальными видами капитала, по аналогии с ними они начали обозначаться в научном дискурсе как “человеческий капитал”. Данное понятие, с одной стороны, подчеркнуло

способность знаний приносить доход, а с другой – их неразделимость с их носителем – человеком.

В течение короткого времени нововведенное понятие (“человеческий капитал”) было успешно апробировано в среде ученых. Однако социально-экономическое развитие не остановилось, сфера производства продолжала трансформироваться. По мере углубления перехода к постиндустриальному этапу появилась потребность в других качествах, помимо знаний. Развитие международных связей, транснациональных корпораций, да и процесс глобализации в целом довольно быстро привели к пониманию того, что профессиональные знания в разных социально-экономических условиях могут давать существенно отличные результаты. Те знания и умения, которые человек получает в процессе обучения, в зависимости от его индивидуальных качеств (например, способности к самообучению, творческой “искры”) могут либо увеличивать свою стоимость, либо, наоборот, частично ее терять. В результате индивидуальные (личностные) качества оказались в столь же массовом масштабе востребованы экономикой, как и профессиональные знания, и в итоге они тоже стали приносить их обладателям высокие доходы. К таким качествам относятся в первую очередь креативный потенциал, способность к нестандартным действиям, добросовестность, честность в работе и т.д. В целом же к ним относятся самые разные качества, начиная от здоровья и конечная мотивацией к труду, готовностью и умением работать в команде. Эти качества отчасти связаны с особенностями производственной и национальной культуры, в которых они и оказываются востребованными. Например, в зависимости от типа производственной культуры (ее ориентации на коллективизм, как в Японии, или на индивидуалистическую деятельность, как в США) будут цениться разные качества работника. По сути, история “человеческого капитала” в условиях экономики наемного труда совершила полный виток: начавшись с *отрицания* в ходе промышленной революции ориентации на человеческие качества в производственном процессе, после разворачивания НТР она вернулась к их *признанию*, но уже на более высоком уровне развития производства и личности.

Таким образом, понятие “человеческий капитал”, с одной стороны, расширилось и стало интерпретироваться как “человеческий потенциал”, а с другой – включило в себя качества, традиционно существовавшие как бы вне экономики. Например, здоровье традиционная экономика еще могла учитывать через физическую трудоспособность. Однако в современном наукоемком мире человек может быть креативным и продуктивным, являясь полным инвалидом¹ или имея тяжелые психические отклонения². В результате изучение “человеческого капитала” перешло из чисто экономической зоны в сферу интересов представителей других наук, и в первую очередь – социологов, которые стали применять его при изучении трудовых мотиваций, норм культуры, ценностей, ролевых моделей и т.д. В результате понятие “человеческий капитал” очень расширилось и теперь при его использовании необходимо оговаривать, что именно под ним подразумевается: ведь когда мы говорим теперь о “человеческом капитале”, то можем трактовать его и в узком, и в широком смысле слова. Под человеческим капиталом в узком смысле слова подразумевается в первую очередь все, что связано с обучением, в том числе с получением профессионального образования. Национальная специфика в данном случае имеет смысл только с позиции его количественных оценок (различий в продолжительности обучения), поскольку для большинства стран характеристики качества образования более или менее одинаковы. Такая “узкая” интерпретация человеческого капитала – классическая версия данного понятия, предложенная и разработанная еще в 1960-е гг. Беккером и Шульцем. Она интересна в первую очередь экономистам и дает им возможность изучать отдачу от образования, хотя в ряде случаев ее успешно используют и социологи (см. [Becker, Hubbard, Murphy 2010; Диденко 2014; Гимпельсон,

¹ Яркий пример такого рода – знаменитый астрофизик С. Хокинг, ведущий активную научную деятельность, будучи полностью парализованным.

² Д. Нэш получил Нобелевскую премию по экономике, несмотря на то, что был неизлечимо болен шизофренией.

Капелюшников, Ощепков 2016; Архипова, Егоров, Сиротин 2017]). В тех же случаях, когда задача исследователя – выйти за рамки теорий рационального поведения, перейти от количественных оценок к качественной интерпретации, используется расширительная трактовка “человеческого капитала” (либо его аналога – “человеческого потенциала”) (см. [Римашевская 2001; Соболева 2007; Anikin 2013; Tomer 2015]).

Чтобы показать, чем отличаются друг от друга разные интерпретации “человеческого капитала” и как они дополняют друг друга, рассмотрим в качестве примера человеческий капитал современных российских рабочих. При этом попытаемся выяснить, в чем заключается количественная и качественная специфика российских рабочих как особой группы трудящихся в сравнении с аналогичными группами в других странах мира. Данный подход позволяет исключить предвзятость в анализе, так как дает возможность понять, насколько человеческий капитал российских рабочих сопоставим с человеческим капиталом рабочих зарубежных стран.

Человеческий капитал в узком значении: повышение квалификации как ахиллесова пята

Для начала используем понятие человеческого капитала в его классической трактовке (см. [Беккер 2003]). Это значит, что основной акцент будет сделан на приобретенной работником производственной квалификации (образовательном капитале). Такого рода подход в отношении российских рабочих практикуется рядом ученых [Константиновский 2010; Чередищченко 2014; Каравай 2016; Тихонова, Каравай 2017] и связан в основном с их исследованиями человеческого капитала различных социальных групп.

Для анализа человеческого капитала рабочих разных стран использовалась база данных Международной программы социальных исследований (International Social Survey Programme – ISSP (<http://www.issp.org>) по теме “Трудовая деятельность” за 2015 г.³ В этом исследовании участвовало 24 страны, однако для нашего анализа отбирались данные только по России и семи другим странам, которые были подобраны таким образом, чтобы среди них оказались государства разного типа: входившие ранее в состав СССР (Латвия), бывшие социалистические страны Восточной Европы (Чехия), неевропейские страны разного уровня развития (развивающаяся Венесуэла и высокоразвитая Япония), страны западной цивилизации разного типа (Норвегия и Великобритания). Отмечу, что у двух из семи отобранных зарубежных стран (Венесуэла и Норвегия) есть определенное сходство с Россией в структуре национального производства: это нефтедобывающие страны, в той или иной степени потенциально подверженные “ресурсному проклятию” [Нефть, газ... 2010].

Международная программа социальных исследований на данный момент использует Международную стандартную классификацию профессий ISCO-08 (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08>). В рамках этой кодировки рабочими считаются те респонденты, которые относятся к трем группам: квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом (7 класс по ISCO-08), квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы (8 класс), и, наконец, неквалифицированные рабочие всех отраслей (9 класс)⁴. Показателями качества человеческого капитала в нашем анализе выступали три характеристики образования респондентов.

1. *Количество лет обучения на постоянной основе.* Имеется в виду получение образования в школе, техникуме, университете и в аналогичных учебных заведениях за исключением профессиональных курсов и курсов повышения квалификации. Это – характеристика базового общего (универсального) человеческого капитала.

³ В каждой стране выборка репрезентативна для всего населения этой страны и соответствует его общей половозрастной структуре. На данный момент (исследование 2015 г.) представляет собой самую “свежую” базу данных на сайте ISSP.

⁴ Численность рабочих в выборках разных стран была различной. В частности, в выборке по России в 2015 г. она составила 296 человек.

2. *Преимственность характера деятельности и использование трудового опыта в текущей деятельности.* Этот показатель рассматривался как характеристика специфического человеческого капитала⁵.

3. *Повышение профессиональной квалификации* – обновление тех знаний, умений и навыков, которые используются в трудовой деятельности посредством разных форм дополнительного образования. Это – мера приращения общего человеческого капитала, нивелирующего амортизацию изначально полученных знаний.

Рассмотрим более внимательно каждую из указанных характеристик у российских рабочих, сравнивая их с рабочими за рубежом. Полученные данные по количеству лет обучения рабочих России и других отобранных нами стран приведены в таблице 1.

Таблица 1

Присвоение баллов по шкале “Количество лет обучения” и распределение по ней рабочих в разных странах мира (2015 г., в%)⁶

Количество лет обучения	Баллы	Страна						
		Россия	Латвия	Чехия	Венесуэла	Япония	Норвегия	Великобритания
Менее 10 лет	0	5,6	13,8	5,6	51,0	21,4	15,3	1,6
10 лет	1	18,2	11,4	2,0	4,8	1,0	6,0	18,0
11 лет	2	13,5	27,4	21,6	27,5	2,4	8,7	39,9
12 лет	3	23,3	20,1	41,2	1,8	51,4	15,3	7,7
13 лет	4	15,2	10,5	13,6	3,0	3,8	16,7	10,9
14 лет	5	10,8	6,4	7,6	9,0	8,6	14,7	7,7
15 лет	6	9,5	5,5	4,0	1,8	1,9	7,3	3,3
16 лет	7	3,4	4,1	1,2	1,2	7,6	6,7	4,4
17 лет	8	0,3	0,9	0,8	–	0,5	3,3	2,2
18 лет	9	–	–	0,8	–	–	3,3	2,7
19 лет	10	–	–	1,6	–	1,0	–	1,1
20 лет и более	11	–	–	–	–	0,5	2,8	0,5

Для получения представления об общем человеческом капитале рабочих ($ЧК_{общ}$) той или иной страны, рассчитаем специальный индекс. Чем больше количество лет, затраченных на базовое обучение, тем больше будет балл этого индекса. Шкалу данного индекса $ЧК_{общ}$ построим таким образом, что “менее 10 лет” обучения (то есть наличие лишь основ общих знаний) будет равно 0 баллов, а 11 баллов присвоим довольно редко встречающемуся варианту “20 лет и более”. Каждый год обучения от 10 лет будет прибавлять по 1 баллу в показатель $ЧК_{общ}$.

Итоговая формула расчета общего человеческого капитала рабочих будет выглядеть следующим образом:

$$ЧК_{общ} = ((X_0 * 0) + (X_1 * 1) + (X_2 * 2) + \dots + (X_{11} * 11)) / 11, \text{ где}$$

X_0 – доля рабочих, обучавшихся менее 10 лет;

X_1 – доля рабочих, обучавшихся на постоянной основе 10 лет;

X_2 – доля рабочих, обучавшихся на постоянной основе 11 лет, и т.д.

⁵ Строго говоря, данный показатель не совпадает с классическим пониманием специфического человеческого капитала и его типичным индикатором (стажем работы на определенном предприятии). Однако сам смысл данной разновидности человеческого капитала (навыки, знания и опыт, связанный с занятостью на конкретных типах рабочих мест и на определенных предприятиях) им все же в значительной степени передается. Поэтому, учитывая, что инструментарий использованных опросов не предоставлял альтернативных возможностей для анализа специфического человеческого капитала, решено было использовать данный показатель.

⁶ Здесь и далее более темным цветом выделены ячейки с модальным показателем количества лет обучения для рабочих по каждой стране в отдельности с использованием предыдущего опыта в текущей работе и т.п.

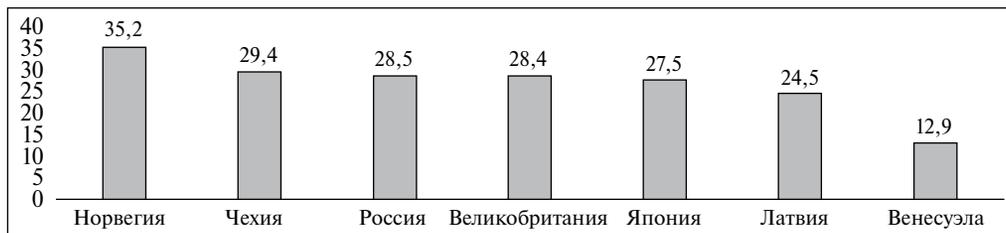


Рис. 1. Общий человеческий капитал рабочих разных стран (2015 г. в баллах).

Полученный таким образом показатель $ЧК_{\text{общ}}$ может варьироваться от 0 до 100 баллов, то есть от ситуации, когда абсолютно все рабочие обучались менее 10 лет (0 баллов), до ситуации, когда у всех количество лет образования более 20 лет (100 баллов). Результаты балльных оценок базового человеческого капитала рабочих разных стран представлены на рисунке 1.

Как видно на рисунке 1, в нашей выборке стран выделилось два противоположных полюса – Норвегия и Венесуэла, показатели которых на фоне всех остальных стран обладают ярко выраженной спецификой. Что касается других стран, то несколько более низким объемом общего человеческого капитала обладают рабочие в Латвии, в то время как в Чехии, России, Великобритании и Японии они оказались по этому показателю очень похожими (все они попали в узкий интервал оценок 27,5–29,4 балла). В целом данные за 2015 г. свидетельствуют, что базовый общий человеческий капитал у российских рабочих находится на уровне, сопоставимом с уровнем рабочих развитых стран. Можно сказать, что если не касаться проблем качества образования (само по себе количество лет обучения не является прямым свидетельством получения более качественных знаний), то *общий человеческий капитал российских рабочих находится на хорошем уровне*, и с позиций формирования необходимой базы для начала трудовой деятельности *российские рабочие в среднем мало уступают своим зарубежным коллегам*, включая высокоразвитые страны. Судя по данным 2015 г., российские рабочие уже приняли модель, когда образование менее 10 лет воспринимается как не соответствующее требованиям современного рынка труда, и все чаще продлевают свое базовое обучение сверх формальных стандартов, принятых в системе образования для этой профессиональной группы.

Другой важный элемент человеческого капитала – *преемственность характера деятельности и наращивание трудового опыта по определенной специальности*⁷, или, другими словами, обучение на производстве в процессе трудовой деятельности. Данные, характеризующие использование своего прошлого опыта рабочими разных стран в 2015 г., представлены в таблице 2. При их оценке стоит, впрочем, учитывать, что, в отличие от объективных по своей сути двух других показателей качества человеческого капитала, этот показатель носит ярко выраженный субъективный характер и к тому же включает в себя не только профессиональные знания, но и жизненный опыт в целом.

При сравнении данных по преемственности опыта у рабочих разных стран складывается умеренно позитивная картина. В большинстве случаев крайняя ситуация, когда предыдущие знания и опыт вообще не используются в текущей трудовой деятельности, встречается среди рабочих разных стран не часто. Как правило, более половины всей группы респондентов заявляли, что большая часть или практически весь предыдущий опыт находят свое применение в их текущей работе. При этом модальной позицией все же является ответ “много”, а не “почти все”. Таким образом, среди рабочих разных стран превалирует модель накопления профессионального опыта, но выводить из нее идею сознательной профессиональной специализации было бы неверно.

⁷ Значимость этого показателя наравне с базовым образованием отмечали многие авторы (например, [Эренберг, Смит 1996, с. 317]).

Присвоение баллов по шкале “Преемственность опыта” и распределение по ней рабочих в разных странах мира (2015 г., в %)

Использование предыдущего опыта в текущей работе	Баллы	Россия	Латвия	Чехия	Венесуэла	Япония	Норвегия	Великобритания
Почти не используется	0	15,4	24,5	19,0	45,0	11,5	12,5	17,3
Мало используется	1	25,4	17,5	26,2	24,3	41,5	20,8	28,9
Много используется	2	34,6	26,4	28,6	17,1	30,0	34,7	30,1
Используется почти все	3	24,6	31,6	26,2	13,6	17,0	31,9	23,7

Так же, как и в случае с расчетом $ЧК_{общ}$, для каждой страны нами был рассчитан средний показатель специфического человеческого капитала рабочих согласно формуле:

$$ЧК_{спец} = ((Y_0 * 0) + (Y_1 * 1) + (Y_2 * 2) + (Y_3 * 3)) / 3, \text{ где}$$

Y_0 – доля рабочих, почти не использующих предыдущий профессиональный опыт;

Y_1 – доля рабочих, мало использующих полученные на предыдущих местах работы или до ее начала знания и навыки;

Y_2 – доля рабочих, использующих много таких знаний и навыков;

Y_3 – доля рабочих, использующих почти все знания и навыки, приобретенные до занятия их нынешнего рабочего места.

Полученные данные (см. рис. 2) свидетельствуют, что в целом с использованием профессионального опыта у российских рабочих дела обстоят даже несколько лучше, чем в большинстве зарубежных стран. Так же, как и в случае с общим человеческим капиталом, сформировались два полюса: с одной стороны, рабочие Норвегии с высокими показателями специфического человеческого капитала, а с другой – рабочие Венесуэлы, у которых данный показатель почти в два раза ниже.

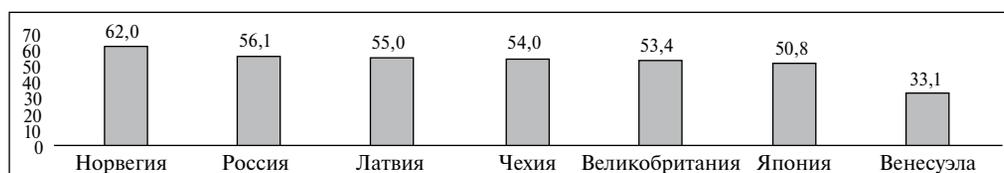


Рис. 2. Специфический человеческий капитал рабочих разных стран (2015 г., в баллах).

Не менее важный компонент человеческого капитала современных рабочих – *повышение квалификации* или *дополнительное образование* [Schultz 1972, р. 35]. В данном конкретном случае имеется в виду *обновление того человеческого капитала, который был получен работником при обучении на постоянной основе*. Ведь техника, технологии и производство в целом развиваются настолько быстрыми темпами, что знания, которыми овладели будущие работники при базовом образовании, очень быстро устаревают. Данные, полученные по данному показателю, представлены в таблице 3.

Вполне ожидаемо, что профессиональное обучение среди рабочих не очень популярно. Абсолютно во всех странах больше половины всех трудящихся этой категории за последний год не занимались повышением своей квалификации ни на рабочем месте, ни где-либо еще. Фиксируемая доля рабочих, которые все же проходили обучение с целью

Присвоение баллов по шкале “Повышение квалификации” и распределение по ней рабочих в разных странах мира (2015 г., в %)

Профессиональное обучение за последний год	Баллы	Россия	Латвия	Чехия	Венесуэла	Япония	Норвегия	Великобритания
Затруднились ответить	0	1,4	0,5	0,0	16,8	2,4	2,7	2,7
Нет	0	85,5	70,3	72,0	49,7	65,7	55,3	51,4
Да	1	13,2	29,2	28,0	33,5	31,9	42,0	45,9

повышения своих трудовых навыков, делит страны на три категории. В первую попадают те страны (Великобритания и Норвегия), в которых уделяется сравнительно большое внимание повышению квалификации рабочих (в течении года ее повышали более 40%). Вторая группа – страны, где повышение квалификации коснулось от четверти до трети всех рабочих: Венесуэла⁸, Япония, Латвия и Чехия. В третью попала только Россия, где эта проблема решается хуже всего, поскольку только каждый восьмой рабочий смог ответить положительно на вопрос о своем опыте повышения квалификации за последний год.

Может показаться довольно странным, что на фоне неплохих показателей общего и специфического человеческого капитала российские рабочие так сильно проигрывают своим зарубежным коллегам в вопросе обновления профессиональных знаний. Однако, к сожалению, этот факт не может рассматриваться как случайная ошибка. В литературе уже обращалось внимание, что в России даже среди профессионалов (например, вузовских преподавателей) регулярное повышение квалификации не популярно, в случае же с рабочими – это редко встречающаяся модель поведения [Russia's Persistent... 2014; Бондаренко 2017; Тихонова 2017].

Итак, мы рассмотрели три составляющих человеческого капитала рабочих разных стран: общий, специфический и обновление общего человеческого капитала (повышение квалификации). Данные по отдельным показателям продемонстрировали, что по первым двум из них человеческий капитал российских рабочих находится на достаточно высоком уровне и в целом мало уступает аналогичным показателям по зарубежным странам. Однако третий показатель у российских рабочих оказался чрезвычайно низким. Самое главное, что данный разрыв – результат проблем с дополнительным профессиональным образованием, то есть именно с тем компонентом человеческого капитала, который ориентирован на прогресс и инновации.

**Человеческий капитал российских рабочих в широком значении:
ментальность рабочей артели**

Итак, в рамках классической трактовки человеческого капитала мы определили основной фактор отставания российских рабочих от современных производственных нужд: отсутствие ориентации на обновление базовых знаний посредством повышения квалификации и/или дополнительного образования. Хотя, согласно требованиям российского трудового законодательства, повышение квалификации должно проводиться не реже одного раза в пять лет (если не установлены специальные сроки), тем не менее, зачастую такого рода дополнительное профессиональное образование – не получение новых знаний, а лишь его симуляция. Причины такого поведения многие ученые видят

⁸ Удивляет, что в Венесуэле при довольно низком общем и специфическом человеческом капиталом у рабочих в то же время хорошо обстоят дела с повышением квалификации. Тем не менее это несомненный факт: внимание к повышению квалификации рабочих в Венесуэле уделяется довольно давно [Loose 1988]. Возможно, именно потому, что их базовый уровень знаний изначально невелик.

в том, что “из относящихся к человеческому капиталу рабочих характеристик, положительно влияющих на их зарплату, можно назвать лишь наличие диплома о высшем образовании, который выступает социальным маркером их большей обучаемости и социализированности” [Тихонова, Каравай 2018]. В то же время нельзя не признать, что у российских рабочих довольно неплохой трудовой потенциал.

Закономерен вопрос: как максимально эффективно использовать выявленные преимущества человеческого капитала рабочих? Для ответа на него классической теории человеческого капитала уже недостаточно. Обратимся к расширительной трактовке этого понятия, введя в анализ изучение культурных трудовых норм поведения. В качестве рабочего инструментария в данной части исследования была выбрана методика Хофстеда “Модуль исследования ценностей 1994” (Value Survey Module 1994 – VSM94) [Hofstede 2001, p. 494–496]. При изучении трудовых норм культуры Г. Хофстед использовал четыре основных этнометрических показателя – “Индивидуализм”, “Дистанция власти”, “Маскулинность” и “Избегание неопределенности”.

“Дистанция власти” (PDI – Power Distance) – показатель того, как люди относятся к неравномерности распределения власти в коллективе и обществе в целом и к наличию незыблемой властной иерархии. “Индивидуализм” (IDV – Individualism) – показатель того, предпочитают ли люди заботиться только о себе и собственных семьях либо имеют склонность объединяться и в иные группы, которые несут ответственность за человека в обмен на его лояльность группе. “Маскулинность” (MAS – Masculinity) – показатель склонности людей к напористости и жесткости, их сосредоточенности на материальном успехе, отсутствия ориентации на межличностные отношения как самостоятельную ценность. Наконец, “Избегание неопределенности” (UAI – Uncertainty Avoidance) – показатель того, насколько люди проявляют нетерпимость к неясным ситуациям и рискам, пытаются уклониться от них посредством выработки четких правил. Если свести каждое из этих определений к одному понятию/ценности, то в центре этнометрической концепции Хофстеда находятся власть, личность, настойчивость и правила. При этом низкое значение данных показателей означает, что соответствующая ценность выражена в обществе слабо, а высокое – признак особой важности этой ценности в общественной жизни.

Каким образом эти четыре ценности взаимодействуют в среде российских рабочих, формируя их трудовые культурные нормы – человеческий капитал в его расширенной интерпретации? Ответ на этот вопрос мы попытались получить, используя базу данных всероссийского исследования, проведенного в 2010 г. Институтом социологии РАН⁹. Опрос охватил 1684 респондента в возрасте от 18 лет и старше, жителей всех типов поселений и территориально-экономических районов РФ, представлявших основные социально-профессиональные группы населения. При анализе культурной специфики России в целом использовался общий массив данных. Для изучения культурных характеристик работающих россиян анализировалась подвыборка работающих, то есть из выборки исключались студенты, а также неработающие (в том числе пенсионеры) и безработные. Общая численность подмассива работающих составила 1288 человек, среди которых рабочих было 550. Основываясь на методе Хофстеда, вычислим показатели культурных характеристик для разных профессиональных групп россиян (см. табл. 4).

Чтобы получить, с одной стороны, более комплексное, а с другой – более точное представление о различиях между разными категориями работников по всем четырем хофстедовым показателям, обратимся к “ментальной карте”, построенной на основе многомерного шкалирования¹⁰ (см. рис. 3). Ключевая величина при данной процедуре

⁹ Отмечу, что выбор массива 2010 г. обусловлен отчасти особенностями инструментария соответствующего исследования, а отчасти – стабильностью и оптимизмом, характерными для этого года (см. [Латова 2016, с. 51]). С одной стороны, кризис 2008 г. уже сменился экономическим ростом, а с другой – еще не начались протестные выступления 2011–2013 гг. Таким образом, можно говорить, что в 2010 г. мы наблюдали культурную специфику россиян, не замутненную политическими и экономическими катаклизмами.

¹⁰ Процедура многомерного шкалирования применялась при помощи функции ALSCAL программного пакета SPSS. Параметры моделирования: Stress-value = 0,176; RSQ = 0,848.

Показатели культурной специфики разных категорий работников по методике Г. Хофстеда (баллы)

Категория работников	Дистанция власти (PDI)	Индивидуализм (IDV)	Маскулинность (MAS)	Избегание неопределенности (UAI)
Работающие россияне в целом	28	62	33	96
Предприниматели, самозанятые и руководители разного уровня	9	73	41	86
Специалисты, в том числе военные	31	61	32	102
Служащие, госслужащие	31	58	24	96
Работники торговли и бытовых услуг	25	65	40	101
Рабочие	30	59	32	94

анализа – расстояние между точками: если две точки на изображении сильно удалены друг от друга, то между соответствующими объектами имеется значительное расхождение, и наоборот, близость точек свидетельствует о сходстве объектов. Кроме разных категорий работников на карте обозначено место России в целом (включая неработающее население), а также позиции ряда стран “Востока” и “Запада” по данным Хофстеда¹¹.

Для начала посмотрим, как соотносятся между собой разные категории российских работников, обратив при этом особое внимание на рабочих. Здесь важно понять, насколько производственная культура рабочих уникальна и представительна для культурных особенностей россиян в целом.

Как видно на рисунке 3, производственная культура рабочих как единой группы, с одной стороны, противостоит культурным особенностям предпринимателей, “самозанятых” и руководителей, а с другой – схожа с культурной спецификой остальных категорий российских работников, хотя на фоне других стран мира различия между всеми этими профессиональными группами очень невелики и все они находятся в своем особом “российском ареале”. При этом дополнительный анализ ситуации с разными профессиональными группами в различных странах показывает: если вести речь о двух диаметрально противоположных группах (рабочих, с одной стороны, и руководителей – с другой), то в России проявляются те же тенденции, что и за рубежом: рабочие больше ориентированы на наличие иерархии (PDI) и в меньшей степени характеризуются стремлением к самореализации (MAS). В то же время в России очень специфична категория специалистов, которые по своим культурным особенностям примыкают скорее к рабочим, чем к руководителям и предпринимателям, что нехарактерно для большинства других стран. В итоге в современном российском обществе рабочие оказываются очень близки к “средней по стране” и могут в определенной степени даже служить культурно-нормативным “лицом” российского общества в целом. Российские же предприниматели и руководители, наоборот, как бы выпадают из культурной ткани российского социума, что делает особенно актуальным вопрос об их способности руководить с учетом понимания ими специфики национальной культуры. По своему менталитету они тяготеют скорее к западному культурному ареалу, что совершенно не характерно для России в целом и для основных профессиональных групп российских работников в частности.

¹¹ Подробнее о месте России на ментальных картах мира см. [Латова, Тихонова 2010].

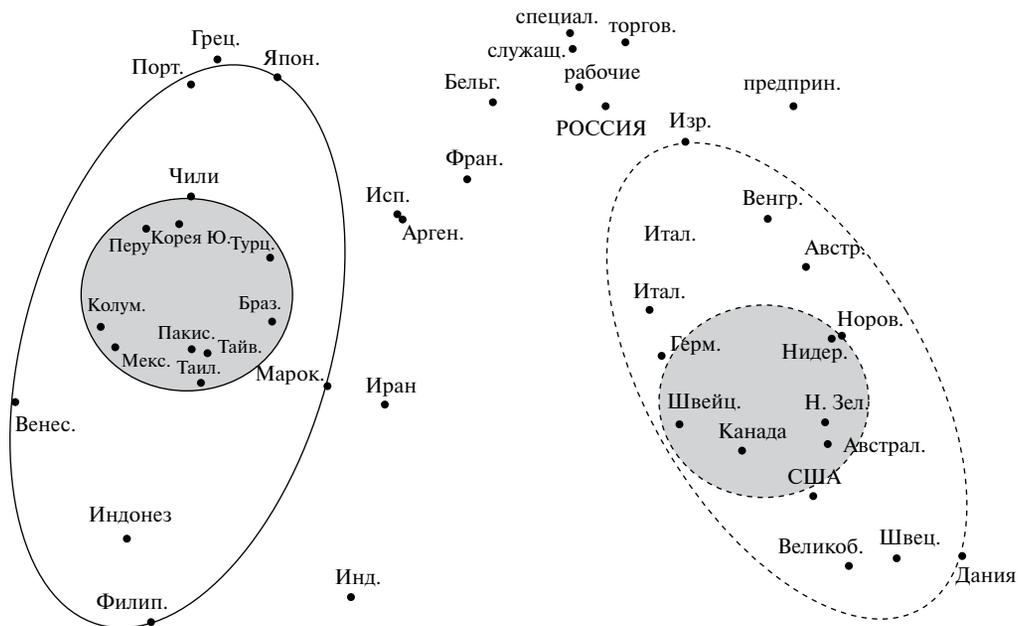


Рис. 3. Результаты многомерного шкалирования (ALSCAL) различных групп российских работников и 62-х стран, включая Россию¹².

Чтобы лучше понимать содержание культурных показателей российских работников, сравним их с показателями Хофстеда для стран обобщенных ареалов “Востока” и “Запада” (см. табл. 5).

Таблица 5

Показатели культурной специфики стран “Запада” и “Востока” (в %)

Группа стран	Дистанция власти (PDI)	Индивидуализм (IDV)	Маскулинность (MAS)	Избегание неопределенности (UAI)
Запад	32	74	50	53
Восток	69	27	49	76
Россия, в том числе	28	61	36	91
<i>Предприниматели, самозанятые и руководители разного уровня</i>	9	73	41	86
<i>Специалисты, в том числе военные</i>	31	61	32	102
<i>Служащие, госслужащие</i>	31	58	24	96
<i>Работники торговли и бытовых услуг</i>	25	65	40	101
<i>Рабочие</i>	30	59	32	94

¹² На карте группы стран “Востока” и “Запада” обведены овалами, области концентрации стран (затемненные круги) представляют своего рода ядра этих групп. Для облегчения зрительного восприятия показаны только 38 зарубежных стран.

Данные таблицы дают возможность точнее оценить специфику России на фоне двух основных культурных ареалов мира. Однако следует учитывать, что эти общие показатели по России могут быть дополнительно дифференцированы по отдельным профессиональным группам. Поэтому, используя сравнительный метод интерпретации культурных показателей и помня об общей российской специфике, рассмотрим теперь разные категории российских работников и определим вектор их тяготения к “Востоку” или “Западу”.

Анализ полученных данных в первую очередь показывает, что среди всех категорий работников выделяются предприниматели, “самозанятые” и руководители разных уровней. В этой группе по сравнению с остальными категориями работников самый низкий показатель “Дистанции власти” ($PDI=9$), самый высокий “Индивидуализм” ($IDV=73$), самая высокая “Маскулинность” ($MAS=41$) и самое низкое “Избегание неопределенности” ($UAI=86$). При этом первые два показателя (“Дистанция власти” и “Индивидуализм”) приближены к тем, которые характеризуют страны так называемого “Запада”, хотя два других не позволяют говорить даже об этой группе как о носителях норм и ценностей западной культуры.

Оставшиеся четыре группы – специалисты, служащие, работники торговли и сферы услуг, а также рабочие – образуют компактную группу и близки друг к другу по показателям Хофстеда. Тем не менее необходимо отметить, что культурные особенности работников торговли и сферы услуг имеют определенную специфику на фоне трех остальных категорий работников: у них наблюдается более низкая “Дистанция власти” ($PDI = 25$), более высокий “Индивидуализм” ($IDV = 65$), более высокая “Маскулинность” ($MAS = 40$). Однако у сильнее тяготеющих, как представляется на первый взгляд, к западным характеристикам работников торговли и бытовых услуг наблюдается крайне высокий показатель “Избегания неопределенности” ($UAI = 101$), не характерный даже для большинства стран “Востока” (средний показатель $UAI = 76$).

В свою очередь, культурные особенности рабочих наиболее близки к тем особенностям, которыми характеризуется население России в целом, – низкая “Дистанция власти” ($PDI = 30$), низкая “Маскулинность” ($MAS = 32$) и высокое “Избегание неопределенности” ($UAI = 94$). При этом показатель “Индивидуализм” у российских рабочих равен 59. Сравнение этого показателя со средними по группам стран “Запада” ($IDV = 74$) и “Востока” ($IDV = 27$) дает нам понимание того, что российские рабочие далеки и от тех, и от других, но все же ближе к “Западу”: они точно не коллективисты по своим культурным особенностям, но и до классических индивидуалистов тоже не дотягивают. Скорее, речь можно вести об их умеренном индивидуализме, предпочтении ориентироваться на личные нужды. Это характерно и для населения России в целом. Таким образом, в их совокупности все эти особенности делают почти равноудаленными как от ядра стран “Востока”, так и от ядра стран “Запада” и население нашей страны в целом, и российских рабочих в частности.

Разберемся теперь более подробно, как же интерпретировать культурную специфику российских рабочих с точки зрения методов управления этой категорией работников. Высокое “Избегание неопределенности” – свидетельство того, что их эффективная деятельность возможна только при наличии четких правил и при минимизации индивидуальных рисков. Низкий показатель “Маскулинности” сигнализирует о значимости взаимоотношений в коллективе, о приоритете поддержания благоприятного производственного климата в противовес достижению результата любой ценой. Средний “Индивидуализм” характеризует важность наличия связи результатов труда с личными достижениями конкретного работника. При этом необходимо отметить, что оценка личных достижений не должна оказывать влияние на взаимоотношения работников внутри коллектива (то есть “Индивидуализм” не должен противоречить “Маскулинности”). Наконец, пониженная “Дистанция власти” предполагает наличие руководителя, “отвечающего за все” и умеющего четко определять “правила игры”, но при этом вовсе не “диктатора”, а наоборот, умело и грамотно использующего “коллективный разум”.

Замечу, что низкий показатель “Маскулинности” вкупе с высоким “Избеганием неопределенности” во многом, на мой взгляд, объясняют низкую активность рабочих в сфере повышения квалификации и дополнительного образования. Четких правил, регулирующих их содержание или обязательные формы, а также системы “поощрений-штрафов” для работника в нашей стране не существует. В то же время проявлять самостоятельность, доказывать свою конкурентоспособность, открыто демонстрировать образовательные преимущества также не принято. В итоге базовое образование оказывается “необходимым и достаточным” сигналом на рынке труда, в отличие от повышения квалификации; и человеческий капитал рабочих со временем амортизируется.

При этом следует иметь в виду, что и управление коллективом работников тоже должно соответствовать их культурно-трудовым предпочтениям. Например, введение механизмов конкуренции между ними внутри коллектива не будет давать столь же положительного эффекта, как в западных странах с высокими показателями “Индивидуализма” и “Маскулинности”: более вероятно, что ориентация на поддержание благоприятных взаимоотношений возобладает и снивелирует стремление проявить индивидуальные способности. Тем не менее использовать конкурентные начала можно и в России, но организуя скорее коллективные, нежели индивидуальные формы соревнования. В рамках такой конкуренции личные достижения отдельных работников будут рассматриваться коллективом как стремление к общему благу.

В свою очередь, так как перечисленные характеристики производственной культуры представляют собой отличительные особенности российской культуры в целом, то следовало бы ожидать, что ее историческое развитие уже продемонстрировало специфические формы организации труда, обусловленные этими характеристиками. Действительно, в реальности новое оказывается “хорошо забытым старым”. Описание стратегии управления рабочими на основе культурных показателей Хофстеда заставляет вспомнить о “рабочей артели” – исторически сформировавшемся в дореволюционной России артельном принципе организации труда.

Артели возникли во множестве профессиональных видов занятий (строительство, рыбачий промысел, работа грузчиков, бурлаков и т.д.), где требовался слаженный коллективный труд под единым руководством. Если в Западной Европе трудовая кооперация развивалась главным образом в рамках системы капиталистического индивидуального найма, то в России развитие пошло иначе. При этом артельный тип организации труда характерен не только для дореволюционного периода. Точно так же можно охарактеризовать и различные методы бригадной организации труда в СССР вплоть до 1980-х гг. Причем чем менее “официальными” были эти бригады (включая, например, бригады “шабашников”), тем сильнее они напоминали традиционные артели. В целом и русские артели, и советские бригады демонстрировали форму организации трудовой деятельности, основные принципы которой с точки зрения современных стратегий менеджмента можно сформулировать следующим образом:

- самоуправление;
- согласованность действий при выполнении работ с вознаграждением по личному вкладу;
- общая ответственность;
- четкие внутренние (зачастую неформальные) трудовые правила.

Артельный принцип организации труда позволяет использовать сильные стороны производственной культуры российских рабочих и одновременно проясняет низкую эффективность в российских условиях заимствования иностранных стратегий менеджмента. Имплантация методов иностранного менеджмента, очевидно, вполне возможна, но речь должна идти в первую очередь о тех методах западного и восточного менеджмента, в которых есть определенные аналогии российским артелям/бригадам. Действительно, в странах Западной Европы чем-то схожим являются, например, появившиеся еще в XIX в. кооперативные предприятия, а в странах “Востока” – сложившиеся во второй половине XX в. японские системы кружков качества и пожизненного найма.

Сильные и слабые стороны российских рабочих

В современном обществоведческом дискурсе существуют две трактовки понятия “человеческий капитал”. Они отражают как процесс развития и усложнения производства, так и заинтересованность ученых не только в констатации и в описании ситуации, но и в разностороннем объяснении зафиксированных характеристик.

Использование понятия “человеческий капитал” в классическом (узком) значении дает исследователю благоприятные возможности получения количественных данных об уровне обученности работников на разных стадиях их трудовой деятельности, помогает зафиксировать и описать тот объем квалификационного ресурса, которым люди оперируют на рынке труда. Так, компаративистское исследование ряда стран выявило хороший уровень базового образования российских рабочих, а также накопления ими опыта в процессе трудовой деятельности (то есть общего и специфического человеческого капитала). В то же время среди российских рабочих практически совсем не практикуется повышение квалификации, участие в дополнительном образовании. Такое смещение акцентов, ориентация на единократное получение знаний в начале трудовой карьеры уже не отвечает требованиям современного производства. Стремление получить продвинутое базовое образование (вплоть до высшего) выглядит совершенно иррациональным на фоне дальнейшего полного пренебрежения к обучению как таковому. Тем более это необычно с учетом низких рент на человеческий капитал для российских работников в целом. Понять такую модель поведения российских рабочих в рамках классической трактовки человеческого капитала затруднительно.

Разрешить парадоксы человеческого поведения в сфере трудовой занятости помогает широкая трактовка человеческого капитала, включающая в общую концепцию более разнообразный спектр показателей. При таком подходе человеческий капитал — не только сами по себе профессиональные умения и знания, но и некоторые ментальные характеристики, тесно связанные с нормами национальной культуры. Человеческий капитал в такой интерпретации приобретает большую объяснительную силу (давая возможность рассматривать поведение людей не только как сугубо рациональное) и дает выход на теорию и практику менеджмента.

В рамках этого подхода изучение культурных норм дает понимание того, что в российской трудовой культуре регулярное повышение квалификации, то есть обновление человеческого капитала, не является общепризнанной ценностью. Такого рода поведение во многом зависит от наличия у самого трудящегося стремления к успеху, желания и способности к самопрезентации и т.д. (все это противоречит низкой “Маскулинности” россиян в целом и российских рабочих в частности). В то же время ввести в оборот систематическое обновление знаний возможно посредством грамотного использования ориентации россиян (и рабочих в том числе) на наличие четких, однозначных, строго соблюдаемых правил (высокий показатель “Избегания неопределенности”).

Вырисовывается следующая модель норм и ожиданий, характерная для российских рабочих: производственный коллектив должен быть ориентирован на сотрудничество ради общей цели; хорошие отношения как между его членами, так и с руководством — важнейшая предпосылка мотивированности людей на эффективную работу в этом коллективе; в то же время сама по себе работа и успех в ней — не самоцель, а скорее средство (формирования чувства сопричастности в реализации общего дела, в самореализации, в профессиональном росте) и в качестве такового не может подчинять себе все время работника, а должна оставлять ему время на личную жизнь; руководитель в этой системе “отвечает за все” и должен уметь четко определять “правила игры”, но при этом не быть “диктатором” и уметь использовать “коллективный разум”. В такой системе представлений большими предпочтениями будут пользоваться рабочие, ориентированные на четкое выполнение правил, на поддержание хороших взаимоотношений в коллективе, умеющие личные достижения презентовать как работу коллектива, а также не проявляющие склонности к авторитаризму.

Если же использовать человеческий капитал в широкой интерпретации как ориентир при выборе стратегий эффективного менеджмента, то следует сделать вывод, что производственная культура российских рабочих, отражающаяся в культурных показателях Хофстеда, хорошо сочетается с исконно российской высокоэффективной организацией труда в форме артелей. Исходя из этого, легче и продуктивнее не ломать устоявшиеся формы трудовой деятельности, а использовать традиционные российские формы менеджмента.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Аникин В.А. (2017) Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. Т. 18. № 4. С. 120–148.
- Архипова М.Ю., Егоров А.А., Сиротин В.П. (2017) Отдача от образования в России и на Украине: сравнительный анализ // Прикладная эконометрика. Т. 47. С. 100–122.
- Беккер Г. (2003) Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ.
- Бондаренко Н.В. (2017) Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны. Информационный бюллетень. М.: Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю. (2016) Премия за специальный стаж в России: возвращение к теме // Экономический журнал ВШЭ. Т. 20. № 4. С. 553–587.
- Диденко Д.В. (2014) Финансирование российского образования и науки: роль институциональных секторов экономики // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. № 1. С. 111–122.
- Каравай А.В. (2016) Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник Института социологии. № 17. С. 91–112.
- Константиновский Д.Л. (2010) Рабочая молодежь в российском обществе: ориентации, образование и человеческий капитал // Социальные факторы консолидации Российского общества: социологическое измерение. М.: Новый хронограф. С. 91–115.
- Латова Н.В. (2016) Влияние кризиса на удовлетворенность россиян своей жизнью и их социально-психологическое самочувствие // Российское общество и вызовы времени. Книга третья. М.: Весь Мир. С. 41–65.
- Латова Н.В., Тихонова Н.Е. (2010) Модернизация и характеристики российской национальной ментальности // Готово ли российское общество к модернизации? М.: Весь мир. С. 273–297.
- Нефть, газ, модернизация общества (2010) СПб.: Экономическая школа.
- Римашевская Н.М. (2001) Качественный потенциал населения России: взгляд в XXI век // Проблемы прогнозирования. № 3. С. 34–48.
- Соболева И. (2007) Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М.: Наука.
- Тихонова Н.Е. (2017) Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. № 21. С. 140–165.
- Тихонова Н.Е., Каравай А.В. (2017) Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности // Мир России. № 3. С. 6–35.
- Тихонова Н.Е., Каравай А.В. (2018) Человеческий капитал российских рабочих: состояние, динамика, факторы // Общественные науки и современность. № 3. С. 17–32.
- Чередниченко Г.А. (2014) Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований). М.: ЦСПиМ.
- Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. (1996) Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ.
- Anikin V.A. (2013) Motivation to Work in Russia: The Case of Protracted Transition from Noncompetitive to Competitive System // The Journal of Comparative Economic Studies. Vol. 8. Pp. 35–60.
- Becker G.S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // The Journal of Political Economy. Vol. 70. No. 5. Pp. 9–49.
- Becker G.S., Hubbard W.H., Murphy K.M. (2010) Explaining the Worldwide Boom in Higher Education of Women // Journal of Human Capital. Vol. 4. No. 3. Pp. 203–241.
- Hofstede G. (2001) Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Loose G. (1988) Vocational education in transition: a seven-country study of curricula for lifelong vocational learning // The UNESCO Institute for Lifelong Learning (<http://www.uil.unesco.org/lifelong-learning/vocational-education-transition-seven-countrystudy-curricula-lifelong-vocational>).

Russia's Persistent Weaknesses of Human Capital (2014) // The Economist (<http://www.businessinsider.com/russias-persistent-weaknesses-of-human-capital-2014-1>).

Schultz T.W. (1961) Investment in Human Capital // The American Economic Review. Vol. 51. No. 1. Pp. 1–17.

Schultz T.W. (1972) Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. Human Resources // National Bureau of Economic Research (<http://www.nber.org/chapters/c4126.pdf>).

Tomer J. (2015) Integrating human capital with human development: the path to a more productive and humane economy. London: Palgrave Macmillan.

Human capital of the Russian workers and workers from other countries

*N. LATOVA**

***Latova Nataliya** – Candidate of Sociology, Senior Researcher, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the RAS. Address: 24/25 Krzhizhanovski st. Moscow, 117218, Russia.

E-mail: myshona@rambler.ru

Abstract

In the modern social discourse there are two interpretations of the concept “human capital”. The use of the concept “human capital” in the classical (narrow) meaning gives the researcher favorable opportunities for obtaining quantitative data on the level of training workers, helps to fix and describe the amount of qualification resource that people operate on the labor market. For example, the comparative study of a number of countries (on the basis of the International Social Survey Programme ISSP “Work Orientations” 2015) revealed a good level of the Russian workers’ basic education, as well as their accumulation of experience in the work process (ie, general and specific human capital). At the same time, among the Russian workers, there is little practice in further training and additional education. The desire to get an advanced basic education (up to the highest one) looks irrational against the background of further total disregard for learning as such. It is difficult to understand this pattern of behavior of the Russian workers within the framework of the classical treatment of human capital. Broader interpretation of human capital including besides educational characteristics, a more various range of indicators helps to resolve behavior paradoxes in the sphere of labor employment. Under this approach, human capital is not only professional skills and knowledge, but also some mental characteristics closely related to the norms of national culture. The study of this problem was based on the data of the all-Russian study carried out in 2010 by the Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences on the methodology of G. Hofstede VSM94. The concept of human capital in this interpretation takes on a great explanatory power (giving the opportunity to view people’s behavior not only as a purely rational one), giving vent to the theory and practice of management. In the framework of this approach, the study of cultural norms provides an understanding that in the Russian labor culture, regular upgrading of skills (ie, renewal of human capital) is not a universally recognized value, because this kind of behavior largely depends on the existence of a laboring desire to personal success, desire and ability to self-presentation, etc. At the same time, the production culture of the Russian workers, reflected in the cultural indicators of G. Hofstede, fits well with the primordially Russian highly effective labor organization in the form of artels.

Keywords: workers, comparative study, additional vocational education, training, general human capital, specific human capital, human potential, cultural characteristics, Hofstede, ethnometrics, artel labour organization, Russia.

REFERENCES

- Anikin V. (2017) Chelovecheskiy kapital: stanovlenie koncepcii i osnovnye traktovki [Human Capital: Genesis of Basic Concepts and Interpretations]. *Ekonomicheskaya sociologiya*, vol. 18, no. 4, pp. 120–148.
- Anikin V.A. (2013) Motivation to Work in Russia: The Case of Protracted Transition from Noncompetitive to Competitive System. *The Journal of Comparative Economic Studies*, vol. 8, pp. 35–60.
- Arkhipova M.J., Egorov A.A., Sirotnin V.P. (2017) Otdacha ot obrazovaniya v Rossii i na Ukraine: sravnitel'nyy analiz [Returns to schooling in Russia and Ukraine: Comparative analysis]. *Prikladnaya ekonometrika*, vol. 47, pp. 100–122.
- Becker G.S. (2003) *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskii podhod. Izbrannyye trudy po ekonomicheskoy teorii* [The Economic Approach to Human Behavior. Selected Writings on Economic Theory]. Moscow: GU–HSE.
- Becker G.S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, vol. 70, no. 5, pp. 9–49.
- Becker G.S., Hubbard W.H., Murphy K.M. (2010) Explaining the Worldwide Boom in Higher Education of Women. *Journal of Human Capital*, vol. 4, no. 3, pp. 203–241.
- Bondarenko N. (2017) *Stanovlenie v Rossii nepreryvnogo obrazovaniya: analiz na osnove rezul'tatov obshcherossiyskikh oprosov vzroslogo naseleniya strany. Informatsionnyy bjulleten'* [The formation of continuing education in Russia: an analysis based on the results of the nationwide surveys of the adult population of the country. News bulletin]. Moscow: Nacional'niy issledovatel'skiy universitet "Vysshaya shkola ekonomiki".
- Cherednichenko G.A. (2014) *Obrazovatel'nye i professional'nye traektorii rossiyskoy molodezhi (na materialah sociologicheskikh issledovaniy)* [Educational and professional trajectories of the Russian youth (on the materials of sociological research)]. Moscow: Centr social'nogo prognozirovaniya i marketinga.
- Didenko D.V. (2014) Finansirovanie rossiyskogo obrazovaniya i nauki: rol' institucion-al'nykh sektorov ekonomiki [Financing of the Russian education and science: inputs of institutional sectors of the economy]. *Finansovyy zhurnal*, no. 1 (19), pp. 111–122.
- Ehrenberg R.G., Smith R.S. (1996) *Sovremennaya jekonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politika* [Modern Labor Economics. Theory and Public Policy]. Moscow: Izdatel'skiy dom moskovskogo gosudarstvennogo universiteta.
- Gimpelson V., Kapeliushnikov R., Oshchepkov A. (2016) Premiya za special'nyy stazh v Rossii: vozvrashhenie k teme [Return to tenure revisited]. *Ekonomicheskij zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, vol. 20, no. 4, pp. 553–587.
- Hofstede G. (2001) *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Karavay A. (2016) Chelovecheskiy kapital rossiyskikh rabochih: sostoyanie i faktory [The human capital of the Russian working class: status and factors]. *Vestnik Instituta Sociologii*, no. 17, pp. 91–112.
- Konstantinovskiy D. (2010) Rabochaya molodezh' v rossiyskom obshchestve: orientacii, obrazovanie i chelovecheski kapital [Working youth in the Russian society: orientation, education and human capital]. *Social'nye faktory konsolidatsii Rossiyskogo obshchestva: sociologicheskoe izmerenie* [Social factors of consolidation of the Russian society: the sociological dimension]. Moscow: Novyy khronograf, pp. 91–115.
- Latova N.V. (2016) Vliyanie krizisa na udovletvorennost' rossiyan svoey zhizn'ju i ih social'no-psichologicheskoe samochuvstvie [The Impact of the crisis on the life satisfaction of Russians and their social and psychological well-being]. *Rossiyskoe obshchestvo i vyzovy vremeni. Kniga tret'ya* [Russian Society and the Challenges of Time. Book Three]. Moscow: Ves' Mir, pp. 41–65.
- Latova N.V., Tikhonova N.E. (2010) Modernizatsiya i harakteristiki rossiyskoy nacional'noy mental'nosti [Modernization and characteristics of the Russian national mentality]. *Gotovo li rossiyskoe obshchestvo k modernizatsii?* [Is Russian society ready to upgrade?], Moscow: Ves' Mir, pp. 273–297.
- Loose G. (1988) Vocational education in transition: a seven-country study of curricula for lifelong vocational learning. *The UNESCO Institute for Lifelong Learning* (<http://www.uil.unesco.org/lifelong-learning/vocational-education-transition-seven-countrystudy-curricula-lifelong-vocational>).
- Nefi', gaz, modernizatsiya obshchestva* [Oil, gas, modernization of society]. (2010) St- Petersburg: Ekonomicheskaya shkola.
- Rimashhevskaya N.M. (2001) Kachestvennyy potencial naseleniya Rossii: vzglyad v XXI vek [Qualitative potential of the population of Russia: a look into the 21st century]. *Problemy prognozirovaniya*, no. 3, pp. 34–48.
- Russia's Persistent Weaknesses of Human Capital (2014) *The Economist* (<http://www.businessinsider.com/russias-persistent-weaknesses-of-human-capital-2014-1>).
- Schultz T.W. (1972) Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. Human Resources. *National Bureau of Economic Research* (<http://www.nber.org/chapters/c4126.pdf>).

Schultz T.W. (1961) Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, vol. 51, no. 1, pp. 1–17.

Soboleva I. (2007) *Chelovecheskiy potencial rossijskoy ekonomiki: problemy sohraneniya i razvitiya* [Human potential of the Russian economy: problems of conservation and development]. M.: Nauka.

Tikhonova N. (2017) Chelovecheskiy kapital professionalov i rukovoditeley: sostoyanie i dinamika [Human capital of professionals and managers: the condition and dynamic]. *Vestnik Instituta sociologii*, no. 21, pp. 140–165.

Tikhonova N., Karavay A. (2017) Chelovecheskiy kapital rossiyskih rabochih: obshhee sostoyanie i specificheskie osobennosti [The Human Capital of Russian Workers: The Overall State and Its Specifics]. *Mir Rossii*, no. 3, pp. 6–35.

Tikhonova N., Karavay A. (2018) Chelovecheskiy kapital rossiyskih rabochih: sostoyanie, dinamika, faktory [The human capital of Russian workers: state, dynamics, factors]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 3, pp. 17–22.

Tomer J. (2015) *Integrating human capital with human development: the path to a more productive and humane economy*. London: Palgrave Macmillan.

© Н. Лагова, 2018