

УДК 658.3.012.4

ББК У9(2)242

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Одяков Сергей Вячеславович

канд. социол. наук, доцент кафедры социологии, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

E-mail: sodyakov@list.ru

LABOR POTENTIAL OF INDUSTRIAL SPECIALISTS IN THE SYSTEM OF SOCIAL RELATIONS

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются вопросы трансформации социально-трудовых отношений в контексте формирования трудового потенциала промышленных работников, адекватного вызовам рыночной экономики. Автором выделены основные барьеры, препятствующие реализации ресурсного потенциала основных акторов социально-трудовых отношений – наемных работников и работодателей (предпринимателей): ухудшение материального положения рабочего класса, падение престижа «синих воротничков», дефицит трудовых ресурсов, разрушение системы среднего профессионального образования.

ABSTRACT

The article examines the transformation of social and labor relations in the context of the formation of labor potential that meets the challenges of the market economy. The author highlights the main barriers to the implementation of the resource potential of the main actors of social and labor relations – employees and employers: worsening financial situation of the working class, the declining prestige of "blue-collar" workers, labor shortages, the decline of the system of vocational education.

Ключевые слова: человеческий капитал, трудовой потенциал, социально-трудовые отношения, рабочий класс, рынок труда, профессиональное образование.

Keywords: human capital, labor potential, social and labor relations, working class, labor market, professional education.

В современном мире богатство общества все чаще определяется как совокупность человеческого капитала и природных ресурсов. В связи с этим необходимо отметить, что человеческий капитал включает накопленные вложения в такие области человеческих ресурсов, как образование, профессиональная подготовка, повышение квалификации, личностное развитие. Можно сказать, что человеческий капитал и его эффективное использование в целях развития рыночной экономики, улучшения благосостояния населения и качества жизни становится стратегическим ресурсом любой страны.

В этой связи перспективы модернизации российской экономики во многом будут зависеть от качества человеческого материала, задействованного в базовых системообразующих секторах экономики. Его, как указывал Й. Шумпетер, легче всего обеспечить, если существует слой нужного качества с соответствующим престижем и традицией [8, с. 94–96]. Если речь идет о реальном секторе экономики, то в качестве такого базового слоя следует рассматривать, прежде всего, рабочий класс.

На наш взгляд, выход из кризиса российской экономики возможен с возрождением реального сектора экономики и переориентацией финансового сектора на обслуживание промышленности. Для реализации этой задачи требуется высококвалифицированный трудовой потенциал. Бытует мнение, что такого трудового потенциала, в том числе специалистов с высоким уровнем образования и интеллектуальным потенциалом, в России сегодня более чем достаточно, что эти кадры в союзе с наукой позволят выйти из кризиса. Анализ же реальной ситуации показывает, что с таким мнением трудно согласиться. В отраслях российской промышленности, определяющих научно-технический прогресс: приборостроение, точное машиностроение, станкостроительная промышленность, радиоэлектроника и другие наукоемкие отрасли, за годы реформ потеряно свыше 70% производственного персонала.

Так, на предприятиях машиностроения из 10 млн. человек к началу 2000 года осталось 3,9, из них 2,8 млн. – рабочие и 1,1 млн. – специалисты и служащие. Это

люди преимущественно предпенсионного и пенсионного возраста. Приток молодежи в машиностроение практически полностью прекратился, и кадры в течение последних лет не обновлялись. Процессы, происходящие на рынке труда, можно только частично объяснить структурной перестройкой экономики. Например, в промышленности за годы реформ не произошло каких-либо значительных перемен в технологии и производстве, не было построено ни одного нового современного машиностроительного предприятия, определяющего научно-технический прогресс [1, с. 67–69]. Есть усилия лишь по созданию анклавов модернизированного производства. Но совокупность этих анклавов такова, что страна на них выжить не может.

Таким образом, за все годы реформ аспекты труда, связанные с его технико-технологическим содержанием, санитарно-гигиеническими и другими «вещными» факторами условий труда, остались практически неизменными. С другой стороны, изменились социально-статусные отношения и «правила игры» на рынке труда и занятости [5, с. 56–57], а кроме того, изменились практически все слагаемые экономики: способ аллокации ресурсов и отношения собственности, тип воспроизводства и модели мотивации, цели и средства экономического развития, институты и право [2, с. 103].

При этом радикальные изменения в отношениях собственности, приведшие к образованию многочисленного и разнородного состава собственников, мало коснулись положения рабочих. Абсолютное большинство из них не изменило своего социально-экономического статуса. Поэтому переход из разряда государственных наемных рабочих в разряд наемных рабочих частного сектора оказался во многом безболезненным для новых собственников. Отношения собственности не стали камнем преткновения интересов наемных работников и владельцев предприятий. Основные притязания рабочих всех предприятий независимо от формы собственности направлены в сторону повышения оплаты труда и гарантий занятости, а не в сторону изменения отношений по поводу собственности [5, с. 57].

Между тем, в трансформирующемся российском обществе социально-экономическое положение большинства рабочих ухудшается. Радикально изменившиеся условия труда и жизни оказали существенное влияние на

повседневную деятельность рабочих, которые были вынуждены сформировать стратегии выживания, адекватные сложившейся социальной ситуации (вторичная занятость и так называемая «огородная экономика»).

До экономических реформ 1990-х гг. заработная плата рабочих, как известно, была выше средней зарплаты «работников предприятий и организаций» в целом, в отдельных случаях – на уровне высшего менеджмента. Существовали некоторые привилегированные по оплате группы рабочих, прежде всего тяжелого, вредного, опасного труда (металлурги, шахтеры и т.п.). Индустриализация положила конец безработице, дала рабочим твердую уверенность в завтрашнем дне. С построением социализма в повседневную жизнь рабочих вошли всеобщее, обязательное и бесплатное образование, бесплатная медицинская помощь, широчайшая система культурного обслуживания. Это в какой-то мере отражало установку на положение рабочих в качестве «гегемона».

В настоящее время рабочих – в альтернативу богатым «новым русским» – можно назвать «новыми бедными». Конечно, отдельные группы рабочих могут причислить себя даже к числу среднего класса. Социальная дифференциация среди рабочих не менее сильна, чем в обществе в целом. Даже на одном предприятии зарплаты рабочих разных производств различаются в 3-4 раза. Но большая часть этой социальной группы оказалась в незавидном по многим параметрам положении [6, с. 47–48].

В нынешней ситуации, когда основой устойчивого развития страны является построение экономики, основанной на знаниях, усиливаются требования к профессиональной подготовке кадров, происходит модернизация российского образования. В действительности существует определенный дисбаланс структуры профессионального образования и потребностей рынка труда. В частности, Г.Е. Зборовский и Е.А. Шуклина, раскрывая взаимосвязь образования и рынка труда, обнаруживают «прямую зависимость потенциала профессионального образования региона от спроса на выпускников профессиональных учебных заведений» [3, с. 106]. Также многие авторы отмечают сложившийся разрыв между профессиональными и ценностными ориентациями молодежи, нацеленной на получение среднего специального и высшего образования, и тенденциями

развивающейся экономики, в которой все большую значимость приобретают производственные, в частности, рабочие профессии [6, с. 48].

Здесь можно воспользоваться результатами исследования, которое проводилось автором в августе-сентябре 2007, марте-апреле 2008, январе 2012 г. методом полужформализованного интервью. Выборочная совокупность (N=29) включала в себя экспертов, в том числе преподавателей учреждений среднего профессионального образования г. Челябинска, специалистов управления занятости населения, работников объединенной организации профсоюзов Челябинской области, а также представителей первичных организаций профсоюзов на предприятиях.

По словам многих экспертов, прежняя система профессиональной подготовки оказалась практически повсеместно разрушенной. Александр Васильевич, 56 лет, первый заместитель начальника службы занятости населения: *«Во-первых, все училища и техникумы по стандартам могут выпускать специалистов лишь 3-его разряда. Поэтому для того, чтобы стать квалифицированным рабочим, нужен опыт работы. А где его взять, если молодой человек или девушка только что окончили колледж? И если раньше предприятия за счет своих средств доучивали их без отрыва от производства, то сейчас в основном работодатель желает сразу получить высококвалифицированного рабочего 5-6 разряда. Во-вторых, многие учебные заведения уже «перестроились» под такие востребованные направления подготовки, как юрист, экономист, менеджер. Такую ситуацию трудно переломить».*

Кроме того, падает престиж рабочих профессий в глазах молодых людей. Дело в том, что в постсоветский период у рабочих возникли новые возможности для работы и заработка, прежде всего, в сфере услуг, возникшей как главная часть среднего и малого бизнеса, и исполнительная должность в этой сфере может теперь приносить доход, сравнимый с доходом рабочего в предыдущие десятилетия. Поэтому очень заметен процесс старения квалифицированной рабочей силы.

Юрий Давыдович, 68 лет, председатель обкома, стаж профсоюзной деятельности 42 года: *«Сейчас если в училище 30 человек подготовили и из них 10 человек осталось на производстве, то это очень хороший результат. А остальные куда идут работать? В торговлю или коммерцию. Если же человек пришел на*

производство, то удержат его на предприятии по большому счету нечем. Поэтому он лучше будет что-то разгружать, чем стоять у станка по 8 часов».

Предприятия убеждаются, порой с удивлением, что не могут выполнить работы, которые десять лет назад были для них тривиальными. Иногда завод получает выгодный зарубежный заказ – и не может выполнить. Чаще всего из-за утраты кадрового потенциала – и разработчиков, и инженеров, и рабочих [4].

Таким образом, в новых условиях хозяйствования широкий выбор сфер приложения труда неизбежно приводит к конкуренции как между предприятиями за наиболее квалифицированного и физически здорового человека, так и между людьми за престижные рабочие места. При этом следует отметить, что рабочая сила перестала быть дефицитным ресурсом, что лишило работников возможности диктовать руководителям предприятий свои условия, угрожая увольнением.

В то же время новые требования к труду со стороны информационных технологий обусловили новый, современный тип наемного работника и множество новаций в организации производства и непромышленных отраслей деятельности. Собственник капитала (или собственники), бывший когда-то полномочным хозяином, сейчас делится властью (зачастую и прибылью, и самим владением капитала) с менеджером, роль которого (в целом системы управления) огромна. Велика и роль наемных работников – исполнителей, тех, которые создают продукт (в том числе информационный), непосредственно работают на результат. Как всего нового и эффективного, их мало, их не хватает; они сознают свою значимость и, так или иначе, способны предъявлять свои требования. Их профессионально-трудовые ресурсы: способности, образование, квалификация, – в настоящее время рассматриваются как особый вид капитала [7, с. 71–72].

Список литературы:

1. Андросова, Л.А. Трудовой потенциал промышленных работников: социологический аспект / Л.А. Андросова. Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – Пенза, 2002. – 151 с.
2. Бугалин, А.В. Закономерности переходной экономики / А.В. Бугалин // Куда идёт Россия?.. Альтернативы общественного развития/Под общ. ред. Т.И. Заславской. – М., 1995. – С. 103–114.
3. Зборовский, Г.Е. Профессиональное образование и рынок труда / Г.Е. Зборовский, Е.А. Шуклина // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 99–106.

4. *Кара-Мурза, С.Г.* Советская цивилизация. Т.2 / С.Г. Кара-Мурза [Электронный ресурс] // URL: http://lib.aldebaran.ru/author/karamurza_sergeri/karamurza_sergeri_sovetskaya_civilizaciya_t2/karamurza_sergeri_sovetskaya_civilizaciya_t2_59.html (дата обращения 06.02.15)
5. *Слюсарянский, М.А.* Трудовые отношения как предмет исследования / М.А. Слюсарянский // Большой Урал – XXI век: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Ч.1: XIII Уральские социологические чтения. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2001. – С.55–57.
6. *Фазулова, А.А.* Динамика социального статуса рабочего класса / А.А. Фазулова // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. – Пермь, ноябрь, 2008. Т.II. – С. 45–49.
7. *Шайдарова, Е.С.* Наемный работник / Е. С. Шайдарова // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. – Пермь, ноябрь, 2006. – С. 70–72.
8. *Экономическая социология: Учеб. пособие для вузов / Под ред. В.И. Верховина.* – М.: Академический проект, Фонд «Мир», 2006. – 736 с.