

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ»

**ДОСТУПНОСТЬ РЕСУРСОВ РАЗВИТИЯ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ**

Под ред. Е.М. Авраамовой

Авторский коллектив: Е.М. Авраамова, Д.М. Логинов, В.Н. Титов

Москва 2018

## **Аннотация**

Целью исследования является оценка доступности ресурсов развития для различных социально-экономических групп населения. В качестве основных ресурсов развития выделены следующие: наличие постоянной устойчивой занятости; рост заработной платы; рост профессионального статуса (вертикальная трудовая мобильность); повышение уровня и качества образования; повышение социального статуса; развитие социального капитала.

Информационной базой исследования является опрос населения, проведенный по репрезентативной для России в целом выборке, а также серия углубленных интервью с представителями групп населения, различающегося уровнем ресурсообеспеченности.

Анализ эмпирических данных позволил рассчитать индексы различных ресурсов развития и описать социально-экономические характеристики групп населения, различающегося по значениям соответствующих индексов.

## **Annotation**

The aim of the study is to assess the availability of development resources for various socio-economic group. The main resources of development are the following: availability of permanent employment, salary rise, growth of professional status (vertical labour mobility), increase in the level and quality of education, improvement of social status, development of social capital.

The information base of the study is the survey conducted basing on the representative sample for whole Russia and a series of in-depth interviews with representatives of the population groups with different levels of resource availability.

The analysis of empirical data allowed to calculate the indices of various development resources and to describe socio-economic characteristics of the population groups that differ in the values of corresponding indices.

## **Список исполнителей**

Авраамова Елена Михайловна, заведующий лабораторией Исследований социального развития ИНСАП РАНХиГС, д-р экон. наук, профессор, (495) 695-11-62, e-mail: avraamova-em@ranepa.ru

Логинов Дмитрий Михайлович, старший научный сотрудник ИНСАП РАНХиГС, канд. экон. наук, (495) 695-11-62, e-mail: loginov-dm@ranepa.ru

Титов Владимир Николаевич, ведущий научный сотрудник ИНСАП РАНХиГС, д-р экон. наук, (495) 695-11-62, e-mail: titov-vn@ranepa.ru

## Содержание

Введение.....	6
1 Типология населения по социально-экономическим признакам .....	8
2 Ресурсообеспеченность различных социально-экономических групп населения... 13	
2.1 Образовательный ресурс.....	13
2.2 Устойчивая занятость.....	15
2.3 Заработная плата.....	19
2.4 Социально-профессиональный статус .....	23
2.5 Социальный статус.....	25
2.6 Социальные связи.....	29
3 Запрос на ресурсы развития со стороны различных групп населения.....	34
4 Условия повышения доступности ресурсов развития .....	44
5 Мотивации расширения доступности ресурсов развития .....	51
Заключение.....	66

## Обозначения и сокращения

ИНСАП РАНХиГС	Институт социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
НПО	начальное профессиональное образование
руб.	рубль
СПО	среднее профессиональное образование
т.п.	тому подобное
тыс.	тысяча

## Введение

Целью настоящего исследования является оценка доступности ресурсов развития для различных социально-экономических групп населения и разработка мер по повышению их доступности. В случае если запрос на социальные ресурсы высок, а доступность их недостаточна, нагрузка на социальную политику становится чрезвычайно высокой. В этой ситуации важно определить наиболее «узкие места», то есть выделить социально-экономические группы, где запрос на социальные ресурсы максимален, а их доступность наиболее низка.

Для достижения цели исследования решались следующие задачи:

- Дифференциация населения по социально-экономическим признакам;
- Количественная оценка соответствующих групп;
- Анализ представлений соответствующих групп населения о доступности различных ресурсов развития;
- Анализ представлений соответствующих групп населения об условиях повышения доступности различных ресурсов развития.

В качестве основных ресурсов развития, доступность к которым является предметом анализа, выделены следующие:

- Наличие постоянной устойчивой занятости;
- Рост зарплаты;
- Рост профессионального статуса (вертикальная трудовая мобильность);
- Повышение уровня образования (базовое и дополнительное профессиональное образование);
- Социальные лифты;
- Расширение социальных связей (рост институционального и межгруппового доверия, укрепление внутригрупповой и межгрупповой солидарности).

Отдельно изучен запрос от различных социально-экономических групп населения на различные социальные ресурсы. Проанализировано наличие соответствующего запроса, его острота и мера удовлетворения. Выявлены причины отсутствия доступа к выделенным ресурсам развития. Определены факторы, как повышающие, так и снижающие запрос на различные ресурсы для представителей отдельных социально-экономических групп населения.

Подход с позиций социальных эксклюзий позволил выделить социально-экономические группы населения, исключенные из потока возможностей повышения уровня экономического и социального развития. Исследованы представления населения о мерах, позволяющих снизить барьеры доступа к соответствующим ресурсам развития. В комплексе ответы на перечисленные исследовательские вопросы предоставляют возможности для обоснования рекомендаций в отношении социальной политики, эффективность которой повышается вследствие реализации дифференцированного подхода, предлагающего меры как компенсаторного, так и стимулирующего характера.

Весь обозначенный комплекс задач решен на базе анализа обширной эмпирической информации. Информационной базой исследования послужили данные репрезентативного количественного опроса населения в возрасте 25--65 лет (в 2018 году опрошены 3000 респондентов). С представителями различных социально-экономических групп проведена серия углубленных интервью, предметом которых было определение остроты запроса на различные ресурсы развития и выявление представлений о том, какие меры могли бы облегчить доступ к соответствующим ресурсам. Таким образом, исследование имеет комплексный характер и основано на различных взаимодополняющих методах сбора информации.

# 1 Типология населения по социально-экономическим признакам

Методология выделения социально-экономических групп предполагает анализ дифференциации населения по признакам обладания следующими видами активов:

- текущие доходы,
- накопленные сбережения,
- жилье,
- имеющееся имущество.

Принципами типологизации являются следующие:

- Равновесность оценки каждого из активов при их обособленном анализе и построении итоговых типологий. Как показывают наши многолетние исследования, наибольшие возможности развития получают индивиды и домохозяйства, обладающие широким ресурсным потенциалом, в который входят разнообразные активы. При этом каждый из них может, при отсутствии мотивационных и институциональных ограничений, выступать фундаментом стратегий вертикальной и горизонтальной мобильности, восполняя и замещая возможное отсутствие иных индивидуальных ресурсов. Таким образом, актуальной для нас задачей будет обособленное рассмотрение каждого из активов при их равновесном вхождении в итоговые типологии.
- Балльный принцип оценки обеспеченности активами в рамках сопоставимой шкалы. Оценка каждого из активов реализуется путем баллирования показателей их развитости у индивида. Шкала оценки в каждом случае имеет следующий вид:
  - 0 баллов: актив отсутствует;
  - 1 балл: развитость актива ниже среднего;
  - 2 балла: развитость актива средняя;
  - 3 балла: развитость актива выше среднего.
- Итоговая типология рассчитывается путем суммирования соответствующих балльных значений и имеет, в каждом случае, ранжированные сопоставимые градации.



## Уровень текущих доходов

Оценка уровня текущих доходов реализована на основании субъективных оценок уровня достигнутого материального положения<sup>1</sup>. С учетом понятных ограничений, связанных с использованием субъективных оценок, такой подход позволяет более точно охарактеризовать потенциал текущих доходов в качестве располагаемого материального актива: во-первых, увеличивается число значимых и корректных ответов в информационном массиве, а, во-вторых, демпфируются социологически корректные, но ложные при оценке ресурсной значимости цифровые показатели индивидуальных текущих доходов, распределяемые в семье на значительное количество иждивенцев.

Шкала оценки текущих доходов явным образом сдвинута в сторону минимальных значений. Немногим более половины опрошенных имеют обеспеченность регулярными финансовыми активами, уровень которых можно охарактеризовать как средний или превышающий среднее значение. При этом 17% респондентов характеризуются отсутствием данного актива, имея низкий уровень материальной обеспеченности.

## Накопленные сбережения

Оценка накопленных сбережений реализована по двум критериям: факту наличия и размеру, который определяется по субъективной оценке респондентов, исходя из возможностей использования данного актива<sup>2</sup>.

Около двух третей опрошенных характеризуются отсутствием сбережений, а обеспеченными хотя бы в средней степени являются лишь 20%.

---

<sup>1</sup> Баллы начислялись по ответам на вопрос: «Как вы в целом оцениваете уровень своего материального положения?».

- 0 баллов: выбор варианта ответа «Низкий»;
- 1 балл: выбор варианта ответа «Ниже среднего»;
- 2 балла: выбор варианта ответа «Средний»;
- 3 балла: выбор вариантов ответа «Выше среднего» / «Высокий».

<sup>2</sup> Баллы начислялись на основании ответов на вопросы: «Есть ли у вас сбережения?» и «Как долго вы смогли бы жить так же, как вы живете сейчас, только за счет сбережений, без других источников дохода?»:

- 0 баллов: отсутствие сбережений;
- 1 балл: возможность жить за счет сбережений до трех месяцев;
- 2 балла: возможность жить за счет сбережений от трех месяцев до полугода;
- 3 балла: возможность жить за счет сбережений более полугода.

## Жилье

Оценка жилищного актива производится на пересечении двух признаков: качества имеющихся условий при оценке основного жилья и наличия второго жилья<sup>3</sup>.

Распределение по обеспеченности активом жилья иллюстрирует высокую степень концентрации в двух срединных позициях шкалы (более трех четвертей респондентов). При этом свыше половины населения характеризуются жилищным потенциалом, который оценивается как ниже среднего.

## Имущественный актив

В ходе обследования выявлено обладание различными видами имущества, в числе которых выступали: холодильник; стиральная машина; посудомоечная машина; домашний компьютер или ноутбук; доступ к интернету, включая мобильный; кондиционер; смартфон<sup>4</sup>. Около 60% опрошенных характеризуются среднеразвитым имущественным активом, а показатели четверти респондентов превышают это значение.

## Интегральная оценка материальных активов

Суммирование баллов по каждому из рассмотренных выше индикаторов иллюстрирует балльную оценку развитости материальных активов населения (Рисунок 1). Среднее значение балльного распределения составляет 5,39; медианное – 5.

---

<sup>3</sup> Индикатором первого признака выступают ответы на вопрос: «Как вы можете оценить качество своих жилищных условий?»:

- 0 баллов: выбор вариантов ответа «Низкое» или «Ниже среднего»;
- 1 балл: выбор варианта ответа «Среднее»;
- 2 балла: выбор вариантов ответа «Выше среднего» или «Высокое».

<sup>4</sup> Пороговыми значениями, определяющими количество баллов имущественного актива, являются следующие:

- 0 баллов: менее двух имеющихся имущественных предметов;
- 1 балл: 2 – 3 предмета;
- 2 балла: 4 – 5 предметов;
- 3 балла: более 5 предметов длительного пользования.

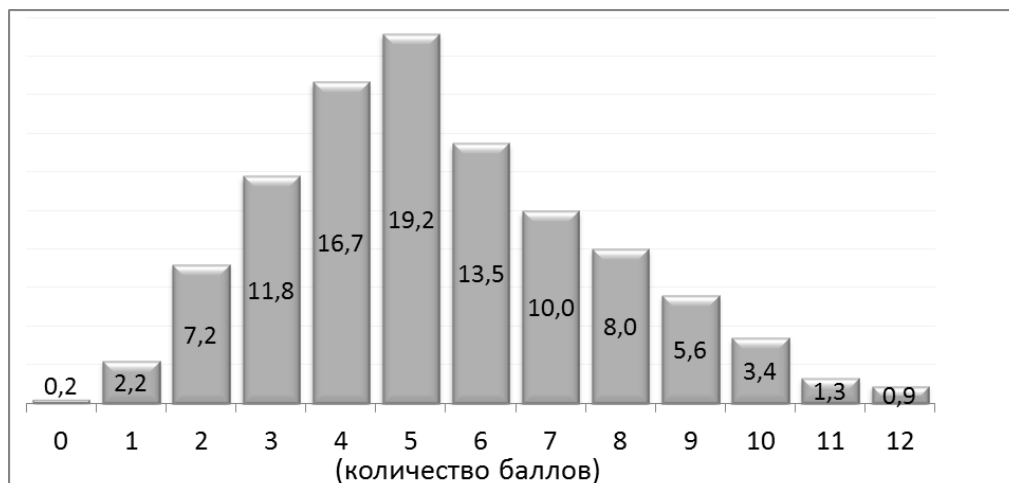


Рисунок 1 – Балльная оценка материальных активов, %

Группировка полученных результатов позволяет выделить пять групп, дифференцированных по уровням имеющихся материальных активов. Более 40% опрошенных характеризуются средним уровнем развития материальных активов; наполненность групп «ниже среднего» / «выше среднего» и «низкий» / «высокий» отличается, в каждом случае, почти вдвое в сторону негативных характеристик (Рисунок 2).

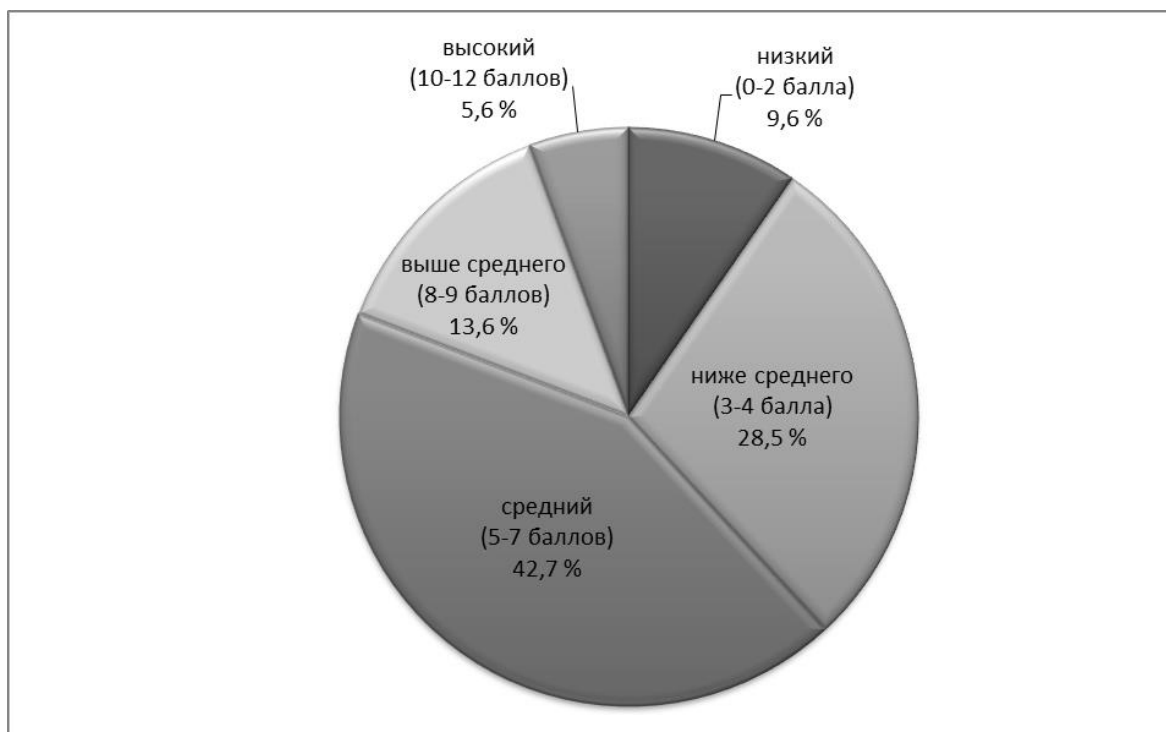


Рисунок 2 – Интегральная оценка уровня материальных активов

Объединив подмножества, характеризующие две пары верхних и нижних характеристик, мы получим три массовые группы, дифференцированные по уровню обеспеченности материальными активами:

- Обеспеченность ниже среднего – 38,1%;
- Средняя обеспеченность – 42,7%;
- Обеспеченность выше среднего – 19,2%.

Обобщая, можно отметить, что среди около 40% населения, характеризующихся оценкой материальных активов, не достигающей средней, преобладают люди старшего возраста, проживающие в сельской местности, не имеющие профессионального образования, а также стабильной занятости. Наибольший ресурсный потенциал характерен для самой молодой когорты; при этом проживание в городах, наличие высшего образования и высокий профессиональный статус в ситуации стабильной занятости выступают максимально значимыми дифференцирующими факторами.

## **2 Ресурсообеспеченность различных социально-экономических групп населения**

### **2.1 Образовательный ресурс**

Ключевым ресурсом развития является образование, выступающее инструментом вертикальной мобильности, как по материальной, так и по статусной шкалам. В современных интерпретациях образовательный ресурс измеряется не столько по количественным (уровни образования) характеристикам, сколько по качественным. К таким характеристикам относится собственно качество образования, оцениваемое разными способами, в том числе, по субъективной оценке потребителя образовательных услуг, а также по степени востребованности на рынке труда обладателя образовательного сертификата.

По полученной самооценке качества образовательного ресурса можно судить о том, что в представлениях работников практически никто из них не получил профессиональное образование низкого качества. Респонденты поровну поделились на тех, кто оценивает свое образование высоко и средне. Заметим, что примерно такую же оценку респонденты дают качеству общего образования, за тем исключением, что школьное образование оценивают высоко на 4% опрошенных больше, чем профессиональное.

В отношении необходимости обновления профессиональных знаний респонденты высказались следующим образом: более половины опрошенных считают, что получать дополнительное профессиональное образование необходимо, и еще треть респондентов считают это желательным. Таким образом, ревизия знаний признана практически всеми как необходимое условие успешного позиционирования на рынке труда. О том, что в дополнительных знаниях и компетенциях нет необходимости, заявили лишь чуть более 10% респондентов. Между тем, реально обновляли знания лишь 26% от всех опрошенных, что составляет 34% занятых. Такое значительное рассогласование между представлениями о необходимости повышения квалификации и реальным поведением в соответствующей сфере свидетельствует о слабой доступности образовательного ресурса высокого качества.

Теперь мы можем дать интегральную оценку образовательного ресурса<sup>5</sup>. Образовательный ресурс высокого качества имеют 11,4% респондентов; выше среднего – 32,5%; среднего – 29,9%; низкого – 26,2%. Таким образом, около 40% населения с точки зрения возможностей, которые дает хорошее образование, вполне конкурентны на рынке труда и могут представлять собой акторов социального развития. О том, реализуют ли они свои возможности, мы будем рассуждать, анализируя ситуацию на рынке труда. В то же время, более половины респондентов обладают образовательным ресурсом среднего или низкого качества, из-за чего их продвижение по направлениям, характеризующим социальное развитие, проблематично.

В наиболее явном виде качество образовательного ресурса дифференцировано по уровням образования: чем этот уровень выше, тем вероятнее обладание образовательным ресурсом высокого качества.

Никаких существенных гендерных различий среди обладателей образовательного ресурса различного качества не имеется. Из анализа распределения образовательного ресурса по возрастным группам можно видеть, что оно достаточно равномерно, и не имеется возрастной когорты, где бы отмечалась концентрация респондентов с ресурсом высокого или низкого качества.

Важной характеристикой качества образовательного ресурса является его востребованность, в частности, возможность использования на релевантном рынке труда. Из полученных данных мы видим, что по специальности или по близкой специальности работают 56,8% респондентов. Невозможность, по разным причинам, использовать накопленный образовательный потенциал в сфере труда объективно снижает стимулы к повышению качества образовательного ресурса. В то же время, необходимо отметить, что чем выше качество образовательного ресурса, тем вероятнее, что его обладатели работают именно по полученной специальности. Из этого можно заключить, что образовательный ресурс низкого или среднего качества вынуждает их обладателей перемещаться на рынке труда в направлении тех

---

<sup>5</sup> Показатель рассчитан путем баллирования и последующего суммирования индикаторов качества образовательного ресурса: школьное образование – 1 балл в случае субъективной оценки его качества как «высокое»; профессиональное образование – 1 балл при субъективной оценке качества как «среднее» или 2 балла – «высокое качество»; при наличии дополнительного образования в последние годы – 1 балл. Итоговая оценка: 4 балла – высокое качество образовательного ресурса, 3 балла – качество образовательного ресурса выше среднего, 2 балла – среднее качество образовательного ресурса, менее 2 баллов – качество образовательного ресурса ниже среднего.

специальностей, которые не требуют особых компетенций. Такие процессы объективно тормозят социальное развитие в целом. В то же время, лишь 12% респондентов ощущают какой-либо дефицит знаний, что в принципе свидетельствует о слабом или локальном запросе на образовательный ресурс высокого качества. Это, в свою очередь, также дестимулирует вероятность его развития.

## 2.2 Устойчивая занятость

К числу ресурсов развития мы причисляем устойчивую занятость, поскольку именно она, как и образовательный ресурс, дает возможность поддерживать и наращивать другие ресурсы. Устойчивость занятости определяется через уверенность занятых респондентов в том, что им не угрожает потеря рабочего места. На момент исследования более двух третей работающих характеризуют свою занятость как устойчивую. В то же время, каждый пятый занятый опасается, что может потерять работу.

Самый высокий показатель устойчивости занятости демонстрируют не руководители, как можно было предположить, а специалисты высокой квалификации. Специалисты средней квалификации уступают двум названным группам, а технические служащие и рабочие, даже квалифицированные, ощущают большие угрозы потери работы (Таблица 1).

Таблица 1 – Стабильность занятости, по должностному статусу работающих, % по строке

Должностной статус	Стабильность занятости		
	Скорее могут потерять работу	Скорее не могут потерять работу	Затруднились ответить
Руководитель организации или структурного подразделения	18,8	73,7	7,5
Специалист высшей квалификации	16,8	75,3	7,9
Специалист средней квалификации	22,5	70,6	6,9
Технический служащий, рядовой работник	27,8	63,1	9,1
Квалифицированный рабочий	25,1	64,3	10,6
Подсобный рабочий	29,9	57,4	12,7
В целом	22,2	69,3	8,5

Обнаруживаются также возрастные различия, причем не в пользу старших возрастов. Угроза потери работы растет уже с достижением работником возраста 35 лет и дальше только усиливается, достигая максимальных значений в возрастном интервале 55-65 лет (Таблица 2). Нужно обратить внимание на то, что именно в старшей возрастной когорте пребывает самая большая доля респондентов, затруднившаяся определить устойчивость своей занятости.

Таблица 2 – Стабильность занятости, по возрастным группам работающих, % по строке

Возрастные группы	Стабильность занятости		
	Скорее могут потерять работу	Скорее не могут потерять работу	Затруднились ответить
25 – 34 лет	18,4	75,0	6,6
35 – 44 лет	22,5	68,8	8,7
45 – 54 лет	24,3	66,2	9,5
55 – 65 лет	27,3	62,0	10,7
В целом	22,2	69,3	8,5

Фактором, в значительной мере определяющим устойчивость занятости, является образование. Чем выше уровень профессионального образования (Таблица 3), тем увереннее ощущают себя работники на рынке труда.

Таблица 3 – Стабильность занятости, по образовательным группам работающих, % по строке

Образовательные группы	Стабильность занятости		
	Скорее могут потерять работу	Скорее не могут потерять работу	Затруднились ответить
Нет профессионального	27,1	61,3	11,6
Начальное / среднее профессиональное	22,9	66,8	10,3
Высшее	20,8	72,7	6,5
В целом	22,2	69,3	8,5

Качество образовательного ресурса определяет устойчивость занятости в еще большей степени, чем его уровень. Разница между крайними группами (наименьшим и наибольшим значениями качества образовательного ресурса) составляет 16%, в то время как разница между группами с наименьшим и наивысшим уровнем образования измеряется 11%.

Устойчивость занятости определяется не только ощущением угроз потери рабочего места, но и представлением о том, насколько легко можно найти



альтернативное. Работу не хуже имеющейся с легкостью могут найти только треть занятых. В то же время, 45% считают, что это будет сделать сложно, а еще 20,8% полагают, что в их случае альтернативное трудоустройство невозможно.

Чем моложе респонденты, тем чаще поиск работы представляется им относительно легкой задачей. Так, если в 25-35 лет 40% считают, что им легко будет найти работу не хуже нынешней, то уже в следующем возрастном интервале этот показатель снижается на 6%, в следующем – еще на 7% и так далее, доходя до минимального показателя (26%) в старшей возрастной группе. Одновременно с возрастом нарастает не только сложность поиска альтернативной работы, но и расширяются представления о том, что найти ее будет невозможно. Так, разница в этом показателе между крайними возрастными группами составляет 26,2% не в пользу старших возрастов.

Наличие высшего профессионального образования рассматривается работниками как слабая гарантия альтернативного трудоустройства. Хотя работники, имеющие высшее образование, в целом демонстрируют большую уверенность в возможности удачного поиска работы, разница в этом вопросе между ними и теми, у кого уровень образования ниже, не слишком велика (2%).

Еще сложнее с возможностью трудоустройства на работу с лучшими условиями. Половина респондентов высказались в том отношении, что найти такую работу невозможно.

Возрастные различия в ответах на соответствующий вопрос чрезвычайно значительны. После 45 лет только 28% респондентов считают возможность найти лучшую работу реальной, а после 55 лет о такой возможности говорят чуть более 20% респондентов. В младшем возрастном интервале возможность трудоустроиться на лучшее рабочее место допускает самая большая доля представителей соответствующей группы, но даже она не достигает и 60%.

Наличие высшего образования облегчает поиск хорошей работы, однако и при наличии вузовского диплома 44,6% респондентов считают, что у них нет шансов на удачное трудоустройство.

Качество образовательного ресурса определяет успешность удачного трудоустройства в большей степени, чем уровень образования. Это видно из того, что с повышением соответствующего показателя растет уверенность в успешном поиске хорошей работы. В то же время, и среди тех, кто обладает образовательным

ресурсом самого высокого качества, 44% не уверены в успешном трудоустройстве. Объяснение этому феномену следует, на наш взгляд, искать в узости сегментах рынка труда, востребующих специалистов с образованием высокого качества.

Если в случае перспектив трудоустройства на не худшую работу, чем та, что имеется у респондентов теперь, гендерные различия были минимальны, то в случае трудоустройства на работу с лучшими условиями они обозначились более четко, и разница оказалась не в пользу женщин. Среди них 38,5% рассчитывают на удачное трудоустройство, в то время как среди мужчин таких оказалось на 6% больше.

Еще одним направлением, по которому можно оценить устойчивость занятости, является экономическое положение предприятий и организаций, где заняты респонденты. Большинство работают на предприятиях со средними экономическими показателями, демонстрируя определенный оптимизм в оценках перспектив развития. Так, если успешными свои предприятия считают 38,2%, то надеются, что они станут успешными в будущем – 40,6%. Одновременно обозначилась заметная доля занятых, работающих на предприятиях–аутсайдерах, которые останутся такими и в будущем.

Возрастные распределения по соответствующему индексу дают однозначное представление о том, что устойчивость занятости работников старших возрастов находится на самом низком уровне по сравнению с другими возрастными группами (Таблица 4). В совокупности лишь чуть более трети представителей работников, находящихся в возрастном интервале 55-65 лет, имеют индекс устойчивости занятости, оцениваемый как выше среднего или высокий.

Таблица 4 – Индекс устойчивости занятости, по возрастным группам работающих, % по строке

Возрастные группы	Индекс устойчивости занятости			
	Низкий	Средний	Выше среднего	Высокий
25 – 34 лет	11,7	30,4	40,2	17,7
35 – 44 лет	18,4	36,4	34,9	10,3
45 – 54 лет	19,2	42,7	30,8	7,3
55 – 65 лет	25,3	40,3	25,0	9,4
В целом	17,6	36,6	34,1	11,7

Высшее образование также входит в число условий, определяющих значения соответствующего индекса, но в меньшей степени, чем возраст. Качество образовательного ресурса в этом вопросе играет более заметную роль. Так, половина

тех, кто обладает образовательным ресурсом высокого качества, может рассчитывать на устойчивую занятость.

### 2.3 Заработная плата

Согласно полученным данным, модальным интервалом является размер зарплаты 21-30 тыс. рублей в месяц. Гендерное неравенство по этому показателю остается в силе. Возрастные различия проявляются в следующем: во-первых, в нижних группах (с минимальными уровнями оплаты труда) концентрируются работники старших возрастов; во-вторых, в средних по показателю размера зарплаты и самых многочисленных группах возрастное распределение равномерно. Это означает, что работники старших возрастов имеют заниженные, по сравнению с более молодыми, шансы сохранять относительно хорошо оплачиваемое рабочее место.

Наличие высшего образования, однако, эти шансы увеличивает, в отличие от среднего и начального профессионального, что видно из данных, приведенных в Таблице 5. Среди тех, кто получает более 70 тыс. руб. в месяц, основную долю составляют работники с высшим профессиональным образованием.

Таблица 5 – Размер зарплаты, по образовательным группам работающих, % по строке

Образовательные группы	Размер оплаты труда (тысяч рублей / месяц)							
	До 10	10-15	15-20	20-30	30-40	40-50	50-70	Более 70
Нет профессионального	19,9	16,9	13,3	26,5	10,8	6,0	4,8	1,8
Начальное / среднее профессиональное	12,6	12,6	18,7	25,0	14,4	7,1	4,9	4,7
Высшее	4,0	9,5	14,5	21,1	14,4	11,1	12,1	13,3
В целом	9,0	11,5	16,2	23,1	14,1	8,9	8,4	8,8

Качество образовательного ресурса также выступает фактором, влияющим на попадание в группу работников, получающих относительно высокую зарплату (Таблица 6). При этом качество образовательного ресурса, оцененное как «выше среднего», уже является достаточным аргументом для получения относительно высокооплачиваемого рабочего места.

Таблица 6 – Размер зарплаты, по группам качества образовательного ресурса, % по строке от работающих, имеющих профессиональное образование

Качество образовательного ресурса	Размер дохода (тысяч рублей / месяц)							
	До 10	10-15	15-20	20-30	30-40	40-50	50-70	Более 70
Ниже среднего	11,0	12,0	18,3	25,7	11,7	7,1	7,1	7,1
Среднее	7,1	12,4	17,1	20,6	17,6	8,0	8,6	8,6
Выше среднего	7,9	11,2	15,5	22,7	13,9	10,2	8,6	10,0
Высокое	4,1	5,0	13,5	22,8	13,1	14,0	13,1	14,4
В целом	7,9	10,9	16,4	23,0	14,3	9,3	8,8	9,4

Респонденты выказали оптимизм, оценивая перспективы повышения размера зарплаты в будущем. Согласно их мнениям, 44% ожидают повышения зарплаты, а 38% считают, что она не изменится. Эти перспективы оценивают по-разному работники различных возрастов. Уже по достижении 35 лет надежды на увеличение зарплаты падают, по достижении 45 лет – еще заметнее. В целом, с переходом в каждый следующий возрастной интервал ожидания увеличения зарплаты снижаются.

Мужчины предстают большими оптимистами в отношении зарплатных перспектив, чем женщины, что еще раз указывает на гендерную асимметрию в оплате труда. Работники с высшим профессиональным образованием не только, в целом, больше получают, но и имеют лучшие перспективы повышения зарплаты в будущем (Таблица 7).

Таблица 7 – Представления о перспективах роста зарплаты, по образовательным группам, % по строке от работающих

Образовательные группы	Динамика размера зарплаты			
	Увеличится	Не изменится	Уменьшится	Затруднились ответить
Нет профессионального	39,0	37,3	3,6	20,1
Начальное / среднее профессиональное	42,4	37,0	4,7	15,9
Высшее	46,9	38,9	4,9	9,3
В целом	44,4	37,9	4,7	13,0

Влияние качества образовательного ресурса незначительно. Разница в ожиданиях между работниками с самым низким и самым высоким качеством образовательного ресурса не превышает 3%.

Что касается социально-профессионального статуса (Таблица 8), то здесь заметно лучшие шансы на повышение размера зарплаты имеют руководители различных уровней, в то время как все другие работники, от высококвалифицированных специалистов до неквалифицированных рабочих, имеют примерно равные шансы. Значительно большее влияние на перспективы повышения зарплаты оказывает экономическое положение предприятий и организаций, в которых трудятся респонденты. Среди тех, кто ожидает повышения зарплаты, более чем вдвое больше занятых на успешных предприятиях.

Таблица 8 – Представления о перспективах роста зарплаты, по должностному статусу работающих, % по строке

Должностной статус	Динамика размера зарплаты			
	Увеличится	Не изменится	Уменьшится	Затруднились ответить
Руководитель организации или структурного подразделения	52,3	34,6	4,5	8,6
Специалист высшей квалификации	44,0	44,9	3,7	7,4
Специалист средней квалификации	47,9	38,1	4,7	9,3
Технический служащий, рядовой работник	42,0	42,0	3,9	12,1
Квалифицированный рабочий	33,6	42,4	5,0	19,0
Подсобный рабочий	43,6	32,8	3,4	20,2
В целом	44,4	37,9	4,7	13,0

И, наконец, посмотрим на зависимость между размером зарплаты и перспективами ее повышения (Таблица 9).

Таблица 9 – Представления о перспективной динамике размера зарплаты, в зависимости от размера зарплаты, % по строке от работающих

Размер зарплаты (рублей в месяц)	Динамика размера зарплаты			
	Увеличится	Не изменится	Уменьшится	Затруднились ответить
До 20000	36,2	45,0	4,5	14,3
20000 – менее 30000	41,9	39,2	5,5	13,4
30000 – менее 50000	49,0	36,0	4,9	10,1
50000 – менее 70000	59,1	32,9	2,0	6,0
70000 и более	58,5	29,9	3,2	8,4
В целом	44,4	37,9	4,7	13,0

Из приведенных данных видно, что чем выше уровень зарплаты, тем вероятнее, что в будущем она будет расти. Сам этот факт указывает на несимметричность развития рынка труда, включающего как достаточно динамично развивающиеся, так и застойные сегменты. При этом вторых заметно больше, чем первых, что видно из того, что зарплату свыше 50 тыс. руб. в месяц (то есть тот размер, начиная с которого надежды на повышение зарплаты высказывают более половины представителей соответствующей группы), получают лишь 15% опрошенных работников.

Были изучены условия, при которых, по мнению респондентов, размер зарплаты будет расти (Таблица 10). В массовых представлениях рост оплаты труда в гораздо большей степени определяется экономическим положением страны и предприятия, чем собственной квалификацией. Сфера деятельности респондентов также выступает как менее значимый фактор роста зарплаты, чем общий экономический рост. Опыт «тучных лет» влияет на то, что рост зарплаты в меньшей степени связывается в массовом сознании работников с результатами собственного труда.

Таблица 10 – Представления об условиях роста зарплаты, % от работающих, по столбцу

Условия	Число респондентов
Экономическое положение страны	32,1
Экономическое положение предприятия	30,3
Сфера деятельности предприятия	11,9
Собственная квалификация	8,0
Отношение руководства	5,4
Другое	9,0
Затруднились ответить	3,3

Работникам, имеющим высшее образование, в большей степени свойственно увязывать перспективы роста зарплаты с имеющейся квалификацией, но тех, кто так думает, не более 10%.

Представления об условиях повышения зарплаты разнятся в зависимости от того, на каких предприятиях работают респонденты: чем хуже экономическое положение предприятий и организаций, тем скорее респонденты связывают возможности роста зарплаты с экономическим положением в стране, а чем оно лучше, тем скорее на первый план выходит квалификация работников.

## 2.4 Социально-профессиональный статус

Вертикальная мобильность – возможность и способность индивидов и групп подниматься вверх по шкалам, определяющим социальный и материальный статус – является основным механизмом социальной динамики. В данном исследовании вертикальная мобильность рассматривается через одну из ее ключевых характеристик – карьерный рост.

Далеко не все работники согласны с тем, что их должность соответствует имеющемуся образованию и квалификации. Так, треть опрошенных считают, что их образование и квалификация выше или существенно выше занимаемой должности. О наибольшем соответствии с занимаемой должностью говорят работники, обладающие образовательным ресурсом высокого качества (80%). Видимо, именно таким работникам в большей степени удастся занять должностное положение, соответствующее их амбициям. В то же время, те занятые, которые не обладают образовательным ресурсом самого высокого качества, в меньшей степени ощущают это соответствие, причем оценки обладателей образовательного ресурса самого низкого и среднего качества практически идентичны. Это означает, что только образовательный ресурс самого высокого качества способен обеспечить рабочую позицию, на которую претендуют его обладатели (Таблица 11).

Таблица 11 – Соответствие должностной позиции образовательному и квалификационному уровню, по группам качества образовательного ресурса, % по строке от работающих, имеющих профессиональное образование

Качество образовательного ресурса	Соответствие должностной позиции образовательному и квалификационному уровню		
	В целом соответствует	Несколько ниже уровня образования и квалификации	Существенно ниже уровня образования и квалификации
Ниже среднего	65,8	21,5	12,7
Среднее	67,3	20,3	12,4
Выше среднего	64,2	22,9	12,9
Высокое	79,8	12,1	8,1
В целом	67,6	20,3	12,1

Должностной статус слабо связан с устойчивостью занятости, то есть угрозы потерять работу и трудности ее поиска почти в равной степени стоят как перед руководящим составом, так и перед рабочими и служащими разной квалификации (Таблица 12).

Таблица 12 – Индекс устойчивости занятости, по должностному статусу работающих, % по строке

Должностной статус	Индекс устойчивости занятости			
	Низкий	Средний	Выше среднего	Высокий
Руководитель организации или структурного подразделения	15,8	36,1	36,0	12,1
Специалист высшей квалификации	12,8	35,2	40,0	12,0
Специалист средней квалификации	15,0	37,9	36,4	10,7
Технический служащий, рядовой работник	17,7	34,9	35,6	11,8
Квалифицированный рабочий	17,0	41,0	33,2	8,8
Подсобный рабочий	26,6	31,5	30,6	11,3
В целом	17,6	36,6	34,1	11,7

Если половина опрошенных рассматривают свою должностную позицию как стабильную, то 22% работников рассчитывают на ее повышение. О возможном понижении должности не сообщает практически никто.

На карьерные продвижения рассчитывают в большей степени те, кто ранее высказался относительно несоответствия образования и квалификации занимаемой должности (Таблица 13). При этом почти каждый пятый из тех, кто считает свое образование и квалификацию соответствующими занимаемой должности, также рассчитывает на повышение.

Таблица 13 – Представления о динамике карьеры, по группам соответствия должностной позиции образовательному и квалификационному уровню, % по строке от работающих

Соответствие должностной позиции образовательному и квалификационному уровню	Представления о перспективной динамике карьеры				
	Переход на более высокую должность	Стабильность должностной позиции	Переход на более низкую должность	Окончание карьеры	Затруднились ответить
В целом соответствует	18,4	58,4	0,7	13,2	9,3
Несколько ниже уровня образования и квалификации	33,0	39,8	1,3	15,9	10,0
Существенно ниже уровня образования и квалификации	25,1	38,1	2,2	24,2	10,4
В целом	21,9	52,1	1,0	15,0	10,0



В целом, это означает, что в представлениях работников доступность профессионально-статусного ресурса находится на достаточно высоком уровне.

## **2.5 Социальный статус**

Социальный статус и возможности его повышения являются не менее значимым ресурсом социального развития, чем образование, о роли которого мы писали выше. Чем больше в обществе численность социальной страты, которая занимает средние позиции в статусной иерархии, тем общество стабильнее и тем больший потенциал дальнейшего развития оно имеет. Поскольку средним классом в современных интерпретациях принято считать не просто обладателей средних доходов, а тех, кто входит в определенное идентификационное пространство (очерчиваемое не только размером дохода, но и соответствующим социальным позиционированием, а также социально-профессиональным статусом), именно дефицит социально-профессионального идентификационного признака являлся самым жестким фильтром для прохождения в состав среднего класса.

Самооценка общественного положения населением показывает, что более половины относят себя к среднему слою. При этом при определенной размытости социальной структуры и отсутствии конвенциональных оснований причисления себя к тому или иному общественному слою, в качестве критериев выступают совершенно различные характеристики для разных групп. Для одних это доход, для других – уважение окружающих, для третьих – социальное окружение или образ жизни. Эти характеристики подбираются респондентами интуитивно, без особой рефлексии или общественной дискуссии, когда могло бы быть выработано конвенциональное решение относительно общественных демаркаций. Тем не менее, это интуитивное социальное позиционирование важно с точки зрения определения претензий общества на принадлежность к определенной социальной группе, что задает направленность общественного запроса на различные пути социального развития.

Рассмотрим распределение статусных групп по социально-экономическим и демографическим характеристикам (Таблица 14).

Таблица 14 – Оценка общественного положения, по социально-демографическим группам, % по строке

Группы	Оценка общественного положения		
	Ниже среднего	Среднее	Выше среднего
Гендерные группы			
Мужчины	30,2	60,5	9,3
Женщины	26,9	64,4	8,7
Возрастные группы			
25 – 34 лет	18,1	67,2	14,7
35 – 44 лет	26,4	64,6	9,0
45 – 54 лет	31,1	62,0	6,9
55 – 65 лет	38,4	56,7	4,9
Типы поселений			
Города	28,6	62,0	9,4
Сельские поселения	27,9	64,7	7,4
Образовательные группы			
Нет профессионального	30,6	64,3	5,1
Начальное / среднее профессиональное	31,1	62,8	6,1
Высшее	25,4	62,0	12,6
Уровень дохода			
Ниже среднего	54,6	42,4	3,0
Средняя	6,7	84,8	8,5
Выше среднего	2,5	34,0	63,5

Вначале выделим те характеристики, которые в наименьшей степени определяют социальный статус. К ним относятся:

- Гендер – хотя среди женщин имеется меньшая доля относящих себя к нижнему слою и большая доля, отнесших себя к среднему, разница не слишком значительна;
- Тип поселений – здесь разница еще меньше, чем в случае гендерных различий, что свидетельствует о размывании ранее имевшей место явной дифференциации между городом и селом;
- Уровень образования – этот фактор, который ранее рассматривался как чуть ли не решающий в социальном позиционировании, также потерял свое группообразующее значение, поскольку, как видно из приведенных данных, разница в социальной самооценке высоко- и малообразованных респондентов находится в пределах 5%.

Таким образом, мы видим, что по субъективной идентификации общество структурируется совершенно иначе, чем это было несколько десятилетий назад, и, видимо, появились и действуют иные критерии самоидентичности. В этой связи рассмотрим характеристики, выступающие в качестве более явных факторов общественной самооценки. К ним относятся:

- Возраст – из приведенных данных видно, что с повышением возраста социальная самооценка падает, а максимальных значений она достигает в самом младшем интервале (25-34 года). Поскольку в этом возрасте трудно ожидать полноценной рефлексии социального опыта, относительно высокую самооценку молодежи следует воспринимать как ее проекцию надежд на будущее благополучие;
- Доход – этот фактор, как показывает исследование, является наиболее значимым критерием самоидентичности: уровень дохода наиболее тесно коррелирует с социальной самооценкой.

Теперь рассмотрим динамику социального статуса за несколько лет. При доминировании неизменности статусной самооценки, доля нисходящих перемещений превосходит долю восходящих. Это свидетельствует если не о негативном характере социальной динамики, то о ее торможении. С уверенностью можно предположить, что отсутствие позитивной динамики социального развития связано с экономическими трудностями, которые переживает наша страна, и с отсутствием заметного экономического роста. Мировыми экспертами, в частности, Т. Пикетти, показано, что следствием экономического кризиса или стагнации является рост неравенства и «перетекание» части среднего класса в нижние слои. Этот процесс, судя по полученным данным, происходит в нашей стране. Социальная самооценка в основном снизилась у низкостатусных групп, осталась неизменной – у среднестатусных, и выросла у высокостатусных. Такие процессы свидетельствуют о росте социального неравенства вследствие торможения экономики.

Тем не менее, общественные настроения характеризуются скорее оптимизмом, чем пессимизмом. Это видно из того, что на восходящие социальные перемещения в будущем рассчитывает большая доля населения, чем та, что опасается нисходящих (Таблица 15). При этом нужно заметить, что значительная доля респондентов затруднилась с ответом, что свидетельствует об огромной неопределенности, характерной для общественных настроений.

Таблица 15 – Предполагаемая динамика общественного положения в ближайшие годы, % по столбцу

Динамика общественного положения	Число респондентов
Повысится	22,7
Не изменится	48,6
Понизится	11,7
Затруднились ответить	17,0

В низкостатусных группах пессимизм преобладает над оптимизмом, в то время как представители высокостатусных когорт, напротив, рассчитывают на дальнейшее повышение социального статуса. Надежды среднестатусных групп также в большей степени позитивны, но не в такой степени, как у тех, кто оценил свой статус как «выше среднего».

Повышение социального статуса основная масса респондентов связывает не с собственными усилиями (например, с повышением уровнем образования и квалификации), а с улучшениями экономического положения страны и общим ростом доходов (Таблица 16).

Таблица 16 – Основной фактор позитивной динамики общественного положения, % по столбцу

Факторы	Число респондентов	
	Все опрошенные	Предполагающие повышение общественного положения
Рост доходов	34,3	37,2
Повышение уровня образования и квалификации	8,8	18,2
Таких людей будут больше ценить в обществе	3,7	3,9
Улучшение социально-экономического положения страны	38,9	31,7
Другое	7,2	6,4
Затруднились ответить	7,1	2,6

При этом среди тех, кто ожидает в будущем повышения социального статуса, надежд на результаты собственных усилий больше, а надежд на результаты улучшения экономической ситуации в стране – меньше.

## 2.6 Социальные связи

Социальный капитал представляет собой совокупность социальных связей, потенциально являющихся ресурсом развития. Согласно современным теоретическим подходам, будем рассматривать социальный капитал как ресурс развития через категории сплоченности и доверия. Первая категория обычно раскрывается через объем помощи, который индивид может получить от своего социального окружения. Согласно полученным данным (Таблица 17), источниками помощи выступают разные каналы, среди которых на первом месте – родственные и дружеские.

Таблица 17 – Оценка возможности получения помощи, % по строке

Социальные группы	Возможность получения помощи		
	Могут оказать помощь	Не могут оказать помощи	Затруднились ответить / Не имеют
Родственники	55,9	41,1	3,0
Друзья	45,0	51,1	3,9
Коллеги	31,3	60,7	8,0
Участники сетевых сообществ	4,7	80,2	15,1
Государственные органы	21,9	68,9	9,2
Общественные организации	11,9	76,0	12,1

Агрегировав соответствующие каналы помощи, получаем следующую оценку. 30% населения вообще не имеют никаких источников помощи, что в принципе говорит о слабом доступе к подобному каналу развития для значительной доли населения. Если к этому добавить почти 20%, рассчитывающих лишь на один канал помощи, можно сказать, что половина российского населения не располагают социальным капиталом, измеряемым социальной сплоченностью. В то же время, около трети населения обладают достаточно хорошо развитыми социальными связями (Таблица 18).

Таблица 18 – Индекс социальной сплоченности, % по столбцу

Индекс	Число респондентов
Низкий (0 источников помощи)	30,1
Ниже среднего (1 источник помощи)	19,7
Средний (2 источника помощи)	18,4
Выше среднего (3 источника помощи)	18,7
Высокий (4 – 6 источников помощи)	13,1

Распределение индекса социальной сплоченности по возрастным группам представлено в Таблице 19. Согласно этому распределению, численность группы, для которой характерен низкий уровень социальной сплоченности, растет за счет пополнения из старших возрастов, и чем старше индивиды, тем вероятнее, что они лишены каких-либо источников помощи. Одновременно, самым высоким уровнем сплоченности обладают самые молодые возрастные когорты, где их доля составляет почти 20%, а с повышением возраста соответствующий индекс плавно снижается.

Таблица 19 – Индекс социальной сплоченности, по возрастным группам, % по строке

Возрастные группы	Индекс социальной сплоченности				
	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий
25 – 34 лет	22,7	16,8	19,4	22,2	18,9
35 – 44 лет	26,1	18,2	18,4	21,5	15,8
45 – 54 лет	32,0	20,0	19,4	18,4	10,2
55 – 65 лет	39,5	23,6	16,6	13,2	7,1
В целом	30,1	19,7	18,3	18,8	13,1

Низкий уровень социальной сплоченности в наибольшей степени характеризует респондентов, не получивших профессионального образования. Здесь косвенным образом также сказываются возрастные различия (не имеют профессионального образования главным образом люди старших возрастов), которые, накладываясь на сравнительно низкий уровень образования, создают кумулятивный эффект (Таблица 20). Высшее образование, напротив, создает возможности для роста социальной сплоченности.

Таблица 20 – Индекс социальной сплоченности, по образовательным группам, % по строке

Образовательные группы	Индекс социальной сплоченности				
	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий
Нет профессионального	38,1	23,4	17,0	11,3	10,2
Начальное / среднее профессиональное	34,2	20,6	16,3	18,3	10,6
Высшее	24,4	18,0	20,5	21,0	16,1
В целом	30,2	19,7	18,3	18,7	13,1

Самым явным образом социальная сплоченность растет по мере повышения уровня материальной обеспеченности (Таблица 21). При низком уровне достатка трудно рассчитывать на чью-либо помощь, что видно из того, что 40% представителей соответствующей группы не могут на нее рассчитывать, в то время как среди группы с материальным достатком выше среднего таких только 13%.

Таблица 21 – Индекс социальной сплоченности, по группам материальной обеспеченности, % по строке

Уровень материальной обеспеченности	Индекс социальной сплоченности				
	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий
Ниже среднего	40,1	23,0	16,4	13,9	6,6
Средний	22,5	17,3	20,3	22,6	17,3
Выше среднего	13,6	13,0	17,9	24,7	30,8
В целом	30,1	19,7	18,4	18,7	13,1

От категории сплоченности, которая характеризует социальный капитал, перейдем к не менее важной его характеристике – доверию. Нужно обратить внимание на то, что почти половина респондентов в ответ на вопрос, много ли людей, которым они доверяют, отвечают, что таких людей мало или их нет совсем. О доверии ко многим говорят всего 14% респондентов. Таким образом, уровень доверия в обществе не слишком велик.

В отличие от других параметров, в данном случае мы не видим особых возрастных различий. Пожилым людям свойствен несколько больший уровень доверия, чем молодым. При этом разница в ответах между самой молодой и наиболее старшей группами (представители последней испытывают наибольшее доверие к людям) составляет лишь 6%.

Качество образовательного ресурса имеет значительное большее значение в этом вопросе, чем уровень образования (Таблица 22). С повышением этого показателя повышается и уровень доверия, что, возможно, говорит о большей однородности и приемлемости социального окружения, характерного для обладателей образовательного ресурса высокого качества. Во всяком случае, можно увидеть, что среди тех, кто обладает таким ресурсом, почти вдвое больше респондентов, демонстрирующих высокий уровень доверия, чем среди тех, чей образовательный ресурс оценивается низко.

Таблица 22 – Уровень доверия в зависимости от качества образовательного ресурса, % по строке от имеющих профессиональное образование

Качество образовательного ресурса	Уровень доверия		
	Высокий	Средний	Низкий
Ниже среднего	12,0	37,7	50,3
Среднее	12,9	34,5	52,6
Выше среднего	16,2	36,6	47,2
Высокое	21,8	38,8	39,4
В целом	14,8	36,5	48,7

С ростом материальной обеспеченности повышается численность тех, кто в наибольшей степени доверяет людям, и этот показатель среди высокообеспеченных вдвое больше, чем среди тех, кто отнесен к малообеспеченным. Среди относительно высокообеспеченных также заметно меньше тех, кто характеризуется низким уровнем доверия (разница между крайними группами составляет 20%).

Та же закономерность просматривается при оценке различий в уровне доверия между респондентами, имеющими различный социальный статус. Высокостатусные индивиды склонны больше доверять людям, чем те, кто находится внизу социальной лестницы (Таблица 23).

Таблица 23 – Уровень доверия, по группам социального положения, % по строке

Уровень социального положения	Уровень доверия		
	Высокий	Средний	Низкий
Ниже среднего	11,3	30,7	58,0
Средний	14,7	37,9	47,4
Выше среднего	24,6	35,4	40,0
В целом	14,6	35,6	49,8

Теперь рассмотрим динамику межличностного доверия. Она имеет отрицательный характер, так как людей, которым стоит доверять, по мнению почти 30% респондентов, стало меньше, и лишь 6% респондентов считают, что их количество возросло.

Среди самой младшей возрастной когорты больше всего тех, кто считает, что численность людей, заслуживающих доверия, выросла, но всего так считают меньше 10% соответствующей возрастной когорты. Но эта доля почти втрое больше, чем среди старшей возрастной группы, где к этой оценке склоняются всего 3,6% респондентов.



Выявлен показатель, в наибольшей степени определяющий характер соответствующей динамики. Это – уровень материального положения. При достижении относительно высокого достатка расширяется и область социального доверия. Здесь разница между крайними группами почти четырехкратна. В то же время, обозначенная закономерность не линейна: среди высокообеспеченных также достаточно заметна группа, которая утратила доверие к людям. Эта группа меньше, чем среди малообеспеченных, но ее численность составляет 20%, что не мало.

Подобные же различия характерны и для представителей различных социальных слоев. Если среди низкостатусных респондентов однозначно преобладает мнение о сокращении масштабов доверия, то среди высокостатусных присутствуют и те, кто высказывается в пользу расширения масштабов доверия, и те, кто заявляют о его сокращении (с преобладанием последних).

Теперь рассмотрим прожективные представления населения о масштабах доверия: рост доверия в будущем предполагают почти столько же респондентов, сколько и его падение.

С наибольшими надеждами на расширение числа людей, заслуживающих доверия, смотрят молодые люди. С достижением возрастного интервала 55 лет и старше надежды на это заметно угасают. Людям этого возраста, напротив, в большей степени свойственно ожидание сокращения социального окружения, заслуживающего доверия. Численность респондентов, ожидающих подобного сокращения, в данном возрастном интервале вдвое больше, чем в предыдущем (45-54 года). Это еще раз свидетельствует о том, что рассматриваемый социальный ресурс малодоступен для представителей «третьего возраста».

В целом можно сказать, что социальный капитал является достаточно дефицитным ресурсом развития вследствие того, что социальная сплоченность в обществе не велика, а межличностное и межгрупповое доверие имеет тенденцию к снижению.

### 3 Запрос на ресурсы развития со стороны различных групп населения

Доступность ресурсов развития мы будем сопоставлять с запросом на соответствующие ресурсы со стороны различных социально-экономических групп населения. Начнем с оценки их удовлетворенности уровнем располагаемых ресурсов развития.

Очевидно, степень удовлетворенности располагаемыми ресурсами не одинакова. Если определять ранги удовлетворенности, то на верхней позиции будет стоять уровень и качество полученного образования, затем – уровень поддержки социального окружения, далее – социально-профессиональный статус, за которым следует социальный статус, и на последнем месте по степени удовлетворенности находится уровень материальной обеспеченности, отраженный признаком размера дохода (Таблица 24).

Таблица 24 – Удовлетворенность различными сторонами жизни, % по строке

Факторы	Уровень удовлетворенности			
	Полностью удовлетворены	Скорее удовлетворены	Скорее не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Размер дохода	10,0	34,1	34,7	21,2
Должностная позиция	37,3	42,9	13,2	6,6
Уровень общественного положения	24,9	46,8	20,2	8,1
Уровень поддержки со стороны социального окружения	40,8	44,6	10,1	4,5
Уровень и качество полученного образования	44,6	38,5	13,1	3,8

Даже среди тех, кто отличается относительно высоким уровнем благосостояния, удовлетворенность размером дохода высказывают только треть соответствующей группы, а 12% – скорее или полностью не удовлетворены. Среди среднеобеспеченных неудовлетворенностью размером дохода высказывают уже

40%, а в числе малообеспеченных – более 80%. В группе малообеспеченных нет практически никого, кто был бы удовлетворен.

Теперь рассмотрим связь между социально-профессиональным статусом респондентов и их удовлетворенностью соответствующей должностной позицией (Таблица 25). Здесь видно, что неудовлетворенность должностным статусом не является общей проблемой для населения. Определенное недовольство высказывают лишь технические служащие, среди которых почти треть не удовлетворены своим социально-профессиональным статусом, и неквалифицированные рабочие, среди которых насчитывается более трети недовольных. В то же время, среди квалифицированных рабочих отмечаются 22% недовольных, а в числе среднеквалифицированных специалистов – 20%. Даже руководители не всегда удовлетворены положением в сфере труда, рассчитывая на более высокие позиции.

Таблица 25 – Удовлетворенность должностной позицией, по группам профессионального статуса, % по строке от работающих

Профессиональный статус	Уровень удовлетворенности			
	Полностью удовлетворены	Скорее удовлетворены	Скорее не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Руководитель организации	53,1	37,5	9,4	0,0
Руководитель структурного подразделения	43,5	47,2	7,0	2,3
Специалист высшего уровня квалификации	40,2	47,4	9,2	3,2
Специалист среднего уровня квалификации	30,9	49,3	14,8	5,0
Технический служащий	25,9	42,3	23,2	8,6
Квалифицированный рабочий	37,2	40,5	11,6	10,7
Подсобный рабочий	34,9	28,5	17,1	19,5

Удовлетворенность занимаемым местом в социальной иерархии отражена в Таблице 26. Согласно представленным данным, половина низкостатусных респондентов высказывают удовлетворенность, а половина – противоположную позицию, причем 16,5% совершенно не удовлетворены. Среди тех, кто составляет

средние слои, не удовлетворены 20%, причем у 5% неудовлетворенность принимает крайние формы.

Таблица 26 – Удовлетворенность общественным положением, по группам социального статуса, % по строке от работающих

Уровень социального статуса	Уровень удовлетворенности			
	Полностью удовлетворены	Скорее удовлетворены	Скорее не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Ниже среднего	12,0	38,9	32,6	16,5
Средний	27,6	51,4	16,0	5,0
Выше среднего	45,7	41,5	9,8	3,0

Наибольшее соответствие между имеющимся ресурсом и удовлетворенностью обнаруживается в случае образования (Таблица 27). Даже среди не имеющих профессионального образования удовлетворенность имеющимся уровнем демонстрируют более трети респондентов. Среди опрошенных, получивших среднее профессиональное образование, 80% им, полностью или частично, удовлетворено.

Таблица 27 – Удовлетворенность уровнем и качеством образования, по образовательным группам, % по строке

Уровень образования	Уровень удовлетворенности			
	Полностью удовлетворены	Скорее удовлетворены	Скорее не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Нет профессионального	35,4	30,6	22,0	12,0
Начальное / среднее профессиональное	42,0	38,8	15,3	3,9
Высшее	49,4	40,1	8,9	1,6

На основании представленных данных построен индекс удовлетворенности имеющимися ресурсами (Таблица 28). Из распределения можно заключить, что уровень удовлетворенности собственной ресурсообеспеченностью в обществе достаточно высок. Это видно из того, что две трети населения характеризуются значениями индекса удовлетворенности «выше среднего» и «высокий». К группам с самыми низкими значениями соответствующего индекса можно отнести не более 18% занятого населения.

Таблица 28 – Индекс социальной удовлетворенности работающих<sup>6</sup>, % по столбцу

Индекс социальной удовлетворенности	Число респондентов
Низкий (менее двух положительных оценок)	6,5
Ниже среднего (две положительные оценки)	10,9
Средний (три положительные оценки)	19,8
Выше среднего (четыре положительные оценки)	31,6
Высокий (пять положительных оценок)	31,2

Теперь рассмотрим, какие социально-экономические характеристики населения влияют на уровень удовлетворенности (Таблица 29).

Таблица 29 – Индекс социальной удовлетворенности работающих, по социально-демографическим группам, % по строке

Группы	Индекс социальной удовлетворенности				
	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий
Гендерные группы					
Мужчины	6,3	12,3	19,3	29,7	32,4
Женщины	6,8	9,3	20,5	33,6	29,8
Возрастные группы					
25 – 34 лет	5,0	12,4	20,0	28,0	34,6
35 – 44 лет	8,1	9,5	19,9	30,8	31,7
45 – 54 лет	6,9	12,8	18,1	34,6	27,6
55 – 65 лет	6,1	8,4	21,7	35,0	28,8
Типы поселений					
Города	6,6	10,9	19,8	31,0	31,7
Сельские поселения	6,5	11,1	20,1	33,6	28,7
Образовательные группы					
Нет профессионального	10,4	15,6	23,1	26,6	24,3
Начальное / среднее профессиональное	7,3	10,9	21,5	33,1	27,2
Высшее	5,2	10,1	17,9	31,2	35,6
Уровень материальной обеспеченности					
Ниже среднего	12,1	19,0	28,7	30,3	9,9
Средняя	3,1	5,7	14,6	33,6	43,0
Выше среднего	0,0	4,9	8,2	21,3	65,6
Уровень социального статуса					
Ниже среднего	13,3	17,9	29,2	29,1	10,5
Средняя	4,3	8,8	17,3	34,1	35,5
Выше среднего	4,1	5,2	16,5	23,2	51,0

<sup>6</sup> Рассчитывается путем суммирования положительных оценок социальной удовлетворенности (размер зарплаты, должностная позиция, уровень общественного положения, уровень поддержки со стороны социального окружения, уровень и качество полученного образования)

По степени убывания влияния признаков выстраивается следующее ранжирование:

- Материальное благосостояние,
- Социальный статус,
- Образование,
- Возраст,
- Тип поселения.

Теперь более детально рассмотрим запрос различных социально-экономических групп населения на ресурсы развития. Технические работники и рабочие, как квалифицированные, так и (в еще большей степени) неквалифицированные, выражают самый высокий запрос на повышение заработной платы (Таблица 30).

Таблица 30 – Запрос на увеличение зарплаты, по должностному статусу работающих, %

Должностной статус	Доля не удовлетворенных размером зарплаты	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Руководитель организации или структурного подразделения	39,3	15,0
Специалист высшей квалификации	51,2	18,3
Специалист средней квалификации	58,3	18,3
Технический служащий, рядовой работник	63,1	23,4
Квалифицированный рабочий	66,9	25,3
Подсобный рабочий	66,9	38,7
В целом	55,9	21,2

В возрастном отношении неудовлетворенный запрос на повышение зарплаты формируется среди работников в возрастном интервале 45-54 лет (Таблица 31).

Таблица 31 – Запрос на увеличение зарплаты, по возрастным группам работающих, %

Возрастные группы	Доля не удовлетворенных размером зарплаты	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
25 – 34 лет	50,3	17,8
35 – 44 лет	55,1	20,4
45 – 54 лет	61,4	25,3
55 – 65 лет	60,6	23,7
В целом	55,9	21,2

В наименьшей степени запрос выражен работниками, имеющими высшее образование, а различия между другими уровням минимальны (Таблица 32).

Таблица 32 – Запрос на увеличение зарплаты, по образовательным группам работающих, %

Образовательные группы	Доля не удовлетворенных размером зарплаты	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Нет профессионального	57,1	25,0
Начальное / среднее профессиональное	60,9	24,8
Высшее	51,8	17,6
В целом	55,9	21,1

Наивысший запрос на повышение социально-профессионального статуса возникает со стороны технических служащих, а также рабочих, особенно неквалифицированных (Таблица 33).

Таблица 33 – Запрос на карьерный рост, по группам должностного статуса работающих, %

Должностной статус	Доля не удовлетворенных должностным статусом	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Руководитель организации или структурного подразделения	9,3	2,0
Специалист высшей квалификации	12,4	3,2
Специалист средней квалификации	19,8	5,0
Технический служащий, рядовой работник	31,8	8,6
Квалифицированный рабочий	22,3	10,7
Подсобный рабочий	36,6	19,5
В целом	19,8	6,6

Наиболее высокий запрос на карьерный рост выражен в самых молодых возрастных интервалах – 25-34 и 35-44 лет. С дальнейшим повышением возраста он несколько теряет остроту (Таблица 34).

Таблица 34 – Запрос на карьерный рост, по возрастным группам работающих, %

Возрастные группы	Доля не удовлетворенных должностным статусом	
	Скорее+ абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
25 – 34 лет	22,8	6,6
35 – 44 лет	20,5	6,9
45 – 54 лет	18,5	7,9
55 – 65 лет	14,2	4,1
В целом	19,8	6,6

Размер зарплаты, как ни странно, не сильно влияет на остроту запроса на карьерные продвижения. Можно лишь отметить, что по достижении уровня оплаты труда 70 тыс. руб. в месяц, острота запроса спадает (Таблица 35).

Таблица 35 – Запрос на карьерный рост, в зависимости от уровня заработной платы работающих, %

Уровень заработной платы, руб.	Доля не удовлетворенных должностным статусом	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
До 20000	22,1	9,6
20000 – менее 30000	23,5	6,5
30000 – менее 50000	15,7	4,9
50000 – менее 70000	19,3	5,3
70000 и более	14,8	1,3
В целом	19,8	6,6

Материальная обеспеченность тесно коррелирует с социальным статусом, поэтому нет ничего удивительного в том, что основной запрос на повышение своего места в социальной иерархии исходит от наименее обеспеченных групп (Таблица 36).

Таблица 36 – Запрос на повышение социального статуса, по группам материальной обеспеченности, %

Уровень материальной обеспеченности	Доля не удовлетворенных социальным статусом	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Ниже среднего	44,6	14,1
Средний	15,3	3,2
Высокий	8,7	1,9
В целом	28,3	8,1

Из следующей таблицы следует, что с повышением возраста растет запрос на рост социального статуса (Таблица 37).



Таблица 37 – Запрос на повышение социального статуса, по возрастным группам, %

Возрастные группы	Доля не удовлетворенных социальным статусом	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
25 – 34 лет	23,8	6,5
35 – 44 лет	29,0	7,1
45 – 54 лет	28,2	10,1
55 – 65 лет	32,1	9,3
В целом	28,3	8,1

Что касается социального капитала, то наибольший его дефицит ощущают люди в возрастном интервале 45-54 лет (Таблица 38).

Таблица 38 – Запрос на повышение качества социального капитала, по возрастным группам, %

Возрастные группы	Доля не удовлетворенных качеством социального капитала	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
25 – 34 лет	11,5	3,7
35 – 44 лет	15,5	5,3
45 – 54 лет	17,8	4,7
55 – 65 лет	14,6	4,4
В целом	14,6	4,5

Наибольший запрос также исходит от малообеспеченных (Таблица 39).

Таблица 39 – Запрос на повышение качества социального капитала, по группам материальной обеспеченности, %

Уровень материальной обеспеченности	Доля не удовлетворенных качеством социального капитала	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Ниже среднего	21,1	7,1
Средний	9,3	2,3
Высокий	7,6	2,5
В целом	14,6	4,5

Отсутствие профессионального образования является понятным фактором, формирующим запрос на развитие этого ресурса, но стоит обратить внимание на относительно высокую долю недовольных средним уровнем профессионального образования (Таблица 40).

Таблица 40 – Запрос на развитие образовательного капитала, по образовательным группам, %

Образовательные группы	Доля не удовлетворенных уровнем и качеством образования	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Нет профессионального	34,0	12,0
Начальное / среднее профессиональное	19,2	3,9
Высшее	10,5	1,6
В целом	16,9	3,8

Также можно отметить, что образовательный ресурс среднего качества является фактором, стимулирующим запрос на развитие (Таблица 41).

Таблица 41 – Запрос на развитие образовательного капитала, в зависимости от качества образовательного ресурса, % от имеющих профессиональное образование

Качество образовательного ресурса	Доля не удовлетворенных уровнем и качеством образования	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Ниже среднего	26,7	5,7
Среднее	15,5	2,7
Выше среднего	7,9	1,2
Высокое	5,3	0,7
В целом	14,7	2,7

Наибольший запрос на развитие образовательного капитала понятным образом исходит от молодежи (Таблица 42).

Таблица 42 – Запрос на развитие образовательного капитала, по возрастным группам, %

Возрастные группы	Доля не удовлетворенных уровнем и качеством образования	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
25 – 34 лет	20,2	4,6
35 – 44 лет	19,3	4,6
45 – 54 лет	14,8	3,4
55 – 65 лет	12,8	2,5
В целом	16,9	3,8

Поскольку, как показано в многочисленных исследованиях, более 40% занятых работают не по профилю полученного образования, стоит обратить

внимание на то, что запрос на развитие образовательного ресурса формируют, главным образом, те, кто работает не по специальности (Таблица 43).

Таблица 43 – Запрос на развитие образовательного капитала, в зависимости от соответствия работы профилю полученного образования, % от имеющих профессиональное образование

Соответствие работы профилю полученного образования	Доля не удовлетворенных уровнем и качеством образования	
	Скорее + абсолютно не удовлетворены	Абсолютно не удовлетворены
Скорее соответствует	10,9	1,6
Скорее не соответствует	22,3	4,7
В целом	14,7	2,7

Наше исследование также подтверждает масштаб занятости не по специальности (Таблица 44). Особенно высока соответствующая доля среди технических служащих (63%), квалифицированных (48%) и неквалифицированных (82%) рабочих.

Таблица 44 – Соответствие работы профилю полученного образования, по группам должностного статуса, % по строке от имеющих профессиональное образование

Должностной статус	Соответствие работы профилю полученного образования	
	Скорее соответствует	Скорее не соответствует
Руководитель организации или структурного подразделения	75,6	24,4
Специалист высшей квалификации	74,7	25,3
Специалист средней квалификации	61,8	38,2
Технический служащий, рядовой работник	36,7	63,3
Квалифицированный рабочий	51,7	48,3
Подсобный рабочий	18,1	81,9
В целом	59,1	40,9

Таким образом, наиболее острый запрос на ресурсы развития исходит от находящихся в средних возрастах, служащих без высшего образования и рабочих, часто занятых не по полученной специальности.

## 4 Условия повышения доступности ресурсов развития

Как показало проведенное исследование, примерно для 40% респондентов основным условием роста благосостояния, а, вслед за ним, и повышения доступности других ресурсов развития, является улучшение экономической ситуации в стране. По сравнению с этим фактором все другие, включая личные усилия, уходят на второй план. В таком контексте уместно рассмотреть представления населения относительно того, как будет меняться экономика страны. О том, что экономическая ситуация стабилизировалась, говорят более трети респондентов, в то время как, по мнению более половины, она все еще находится в зоне турбулентности (Таблица 45).

Таблица 45 – Оценка стабилизации экономической ситуации в стране, % по столбцу

Оценка стабилизации	Число респондентов
Скорее стабилизировалась	36,1
Скорее не стабилизировалась	57,3
Затруднились ответить	6,6

По мере перехода к старшим возрастным когортам увеличивается численность опрошенных, высказывающихся в пользу стабилизации. Респонденты, представляющие молодежь, в большей степени считают, что стабильность еще не наступила. Разница в ответах крайних возрастных групп составляет около 8% (Таблица 46).

Таблица 46 – Оценка стабилизации экономической ситуации в стране, по возрастным группам, % по строке

Возрастные группы (лет)	Оценка стабилизации экономической ситуации в стране		
	Скорее стабилизировалась	Скорее не стабилизировалась	Затруднились ответить
25 – 34 лет	32,2	61,5	6,3
35 – 44 лет	35,1	59,1	5,8
45 – 54 лет	36,0	59,3	4,7
55 – 65 лет	40,6	50,6	8,8
В целом	36,1	57,3	6,6

Менее образованные респонденты полагают, что нет оснований для резких изменений ситуации, а те, кто имеет профессиональное образование (неважно, среднее или высшее), чаще не видят признаков стабилизации, однако разница в

ответах не слишком значительна (Таблица 47). Заметим, что среди не получивших профессионального образования выше доля затруднившихся с ответом.

Таблица 47 – Оценка стабилизации экономической ситуации в стране, по образовательным группам, % по строке

Образовательные группы	Оценка стабилизации экономической ситуации в стране		
	Скорее стабилизировалась	Скорее не стабилизировалась	Затруднились ответить
Нет профессионального	41,0	49,9	9,1
Начальное / среднее профессиональное	35,8	57,3	6,9
Высшее	35,1	59,4	5,5
В целом	36,1	57,3	6,6

Городские жители значительно чаще сомневаются в стабилизации, чем сельские, и разница измеряется почти девятью процентами (Таблица 48).

Таблица 48 – Оценка стабилизации экономической ситуации в стране, по типам поселений, % по строке

Типы поселений	Оценка стабилизации экономической ситуации в стране		
	Скорее стабилизировалась	Скорее не стабилизировалась	Затруднились ответить
Города	34,1	59,2	6,7
Сельские поселения	42,9	50,8	6,3
В целом	36,1	57,3	6,6

И, наконец, фактором, который в наибольшей степени определяет оценку экономической реальности, является уровень материального положения. Уверенность в стабилизации экономики выражают на 10% больше респондентов, имеющих средний уровень материального достатка, по сравнению с малообеспеченными. А разница между малообеспеченными и относительно высокообеспеченными составляет уже почти 20% (Таблица 49).

Таблица 49 – Оценка стабилизации экономической ситуации в стране, по группам обеспеченности материальными ресурсами, % по строке

Группы обеспеченности материальными ресурсами	Оценка стабилизации экономической ситуации в стране		
	Скорее стабилизировалась	Скорее не стабилизировалась	Затруднились ответить
Низкая	28,0	64,7	7,3
Средняя	37,9	56,2	5,9
Высокая	47,3	48,5	4,2
В целом	36,1	57,3	6,6

Таким образом, область неопределенности в отношении перспектив развития экономической ситуации, от которых, как они считают, в сильной степени зависит собственное благополучие значительной части респондентов, распространяется главным образом на малообразованных граждан, лишенных ресурсов развития, или обладающих лишь несколькими из них.

О том, с каким субъектом респонденты связывают улучшение экономической ситуации, можно заключить из данных Таблицы 50. При том, что 12% опрошенных затруднились с ответом на этот вопрос, две трети связывают экономические успехи с деятельностью государства, но не частного бизнеса. Частный бизнес выступает в качестве основного экономического актора лишь в представлениях каждого пятого. Можно заключить, что экономические успехи респонденты связывают в большей степени не с экономическим ростом, а с лучшим перераспределением доходов, которое должно обеспечивать эффективное государство. Из этого можно заключить, что в обществе высок запрос на социальную справедливость, которая рассматривается значительной долей населения как фактор экономического развития.

Таблица 50 – Представления о наиболее эффективном акторе возможного улучшения экономической ситуации, % по столбцу

Наиболее эффективный актор	Число респондентов
Частный бизнес	21,0
Государство	66,8
Затруднились ответить	12,2

Представления об основном субъекте экономического развития достаточно значительно меняются в зависимости от возраста (Таблица 51). Вдвое больше представителей молодежной генерации, по сравнению со старшей, связывают экономические успехи с деятельностью частного бизнеса. С переходом в каждый следующий возрастной интервал эти представления уступают место патерналистским настроениям, которые принимают максимальные значения в старших возрастах.

Таблица 51 – Представления о наиболее эффективном акторе возможного улучшения экономической ситуации, по возрастным группам, % по строке

Возрастные группы (лет)	Наиболее эффективный актор		
	Частный бизнес	Государство	Затруднились ответить
25 – 34 лет	29,0	61,1	9,9
35 – 44 лет	22,1	65,8	12,1
45 – 54 лет	18,1	69,2	12,7
55 – 65 лет	14,6	71,5	13,9
В целом	21,0	66,8	12,2

Патернализм также ослабевает по мере повышения уровня образования (Таблица 52). Нужно заметить, что разницы в ответах между теми, кто не получил профессионального образования, или получил среднее, не имеется, а вот высокообразованные респонденты склонны думать несколько иначе. Именно среди них зафиксирована наибольшая доля, связывающая экономическое развитие с деятельностью частного бизнеса. В то же время, и среди опрошенных с высшим образованием доля ориентирующихся в этом отношении на государство достаточно велика и составляет две трети представителей соответствующей группы. Стоит обратить внимание также на то, что в этом вопросе достаточно много неопределившихся.

Таблица 52 – Представления о наиболее эффективном акторе возможного улучшения экономической ситуации, по образовательным группам, % по строке

Образовательные группы	Наиболее эффективный актор		
	Частный бизнес	Государство	Затруднились ответить
Нет профессионального	17,1	68,6	14,3
Начальное / среднее профессиональное	17,0	69,9	13,1
Высшее	25,8	63,5	10,7
В целом	21,0	66,8	12,2

Роль бизнеса в большей степени осознают городские жители, нежели сельские, но разница в ответах минимальна (Таблица 53).

Таблица 53 – Представления о наиболее эффективном акторе возможного улучшения экономической ситуации, по типам поселений, % по строке

Типы поселений	Наиболее эффективный актор		
	Частный бизнес	Государство	Затруднились ответить
Города	21,7	65,8	12,5
Сельские поселения	18,8	70,5	10,7
В целом	21,0	66,8	12,2

Материальная обеспеченность играет достаточно заметную роль в ориентациях респондентов. С ростом достатка убывает вера в государство как источник экономического роста, но все равно большинство представителей наиболее обеспеченной группы признают за ним главную роль (Таблица 54).

Таблица 54 – Представления о наиболее эффективном акторе возможного улучшения экономической ситуации, по группам обеспеченности материальными ресурсами, % по строке

Группы обеспеченности материальными ресурсами	Наиболее эффективный актор		
	Частный бизнес	Государство	Затруднились ответить
Низкая	17,6	68,4	14,0
Средняя	22,1	67,9	10,0
Высокая	27,4	63,7	8,9
В целом	21,0	66,8	12,2

После того, как мы зафиксировали, что в ситуации неопределенности в отношении перспектив развития экономики пребывает значительная доля граждан, уместно рассмотреть, насколько российскому населению свойственен страх перед будущим (Таблица 55). В то время, как треть населения его не испытывают, остальным знакомо это чувство, причем 17% испытывают его постоянно, и еще 27% – часто.

Таблица 55 – Ощущение страха перед будущим, % по столбцу

Ощущение страха перед будущим	Число респондентов
Постоянно	17,2
Часто	26,8
Редко	21,7
Не испытывали	34,3

В несколько меньшей степени это чувство свойственно молодежи, но нужно заметить, что особых возрастных различий не обнаруживается (Таблица 56).



Таблица 56 – Ощущение страха перед будущим, по возрастным группам, % по строке

Возрастные группы (лет)	Ощущение страха перед будущим			
	Постоянно	Часто	Редко	Не испытывали
25 – 34 лет	13,5	26,5	23,3	36,7
35 – 44 лет	18,2	30,8	22,0	29,0
45 – 54 лет	20,0	24,5	22,4	33,1
55 – 65 лет	17,8	24,7	19,7	37,8
В целом	17,2	26,8	21,7	34,3

Аналогично, уровень образования не является фактором, способным существенно снижать страх перед будущим (Таблица 57).

Таблица 57 – Ощущение страха перед будущим, по образовательным группам, % по строке

Образовательные группы	Ощущение страха перед будущим			
	Постоянно	Часто	Редко	Не испытывали
Нет профессионального	20,1	19,6	24,5	35,8
Начальное / среднее профессиональное	17,7	26,8	21,4	34,1
Высшее	16,0	28,6	21,4	34,0
В целом	17,2	26,8	21,7	34,3

Что дает определенную уверенность в завтрашнем дне, так это имеющиеся материальные активы (Таблица 58). Среди наиболее обеспеченных граждан страх перед будущим распространяется на половину представителей соответствующей группы, и при этом они испытывают это чувство не всегда. В то же время, 28% малообеспеченных подвержены ему постоянно. Численность же тех, кто лишен страхов, среди малообеспеченных почти вдвое меньше, чем среди имеющих значительные материальные активы.

Таблица 58 – Ощущение страха перед будущим, по группам обеспеченности материальными ресурсами, % по строке

Группы обеспеченности материальными ресурсами	Ощущение страха перед будущим			
	Постоянно	Часто	Редко	Не испытывали
Низкая	28,1	27,1	18,7	26,1
Средняя	13,3	28,5	24,4	33,8
Высокая	6,7	22,0	24,5	46,8
В целом	17,2	26,8	21,7	34,3

Оборотной стороной страхов перед будущим является уверенность в завтрашнем дне, которую, согласно полученным данным, испытывают более трети сограждан, и еще примерная такая же группа подвержены этому чувству часто. Сопоставимая доля респондентов (около трети) редко или никогда не ощущают уверенности в завтрашнем дне.

## **5 Мотивации расширения доступности ресурсов**

### **развития**

С целью более детального анализа запроса на ресурсы развития была проведена серия углубленных интервью с представителями различных групп населения.

В результате агрегирования наличных ресурсов респондентов построена следующая группировка:

- Группа ресурсных возможностей (имеющие разнообразные ресурсы высокой степени развитости);
- Группа неопределенных перспектив (имеющие сокращенный набор ресурсов средней степени развитости);
- Группа высоких рисков (имеющие суженный набор ресурсов невысокой степени развитости).

Прежде всего, респонденты, представленные в трех группах, явным образом различаются между собой достигнутыми успехами в профессиональной сфере и социальным статусом. Так респондентов первой группы можно условно отнести к верхнему уровню среднего класса, поскольку в данной группе представлены собственники бизнеса, управляющие высшего уровня в достаточно крупных компаниях, менеджеры среднего уровня, отвечающие за определенные функциональные сферы деятельности. Во второй группе представлены преимущественно наемные работники, имеющие разный социально-профессиональный статус: рабочие, специалисты, руководители среднего звена. В третьей группе с точки зрения социально-профессионального статуса преобладают представители рабочего класса, занятые как в секторе услуг и торговли, так и в промышленности.

Только те респонденты, которые получили качественное высшее или среднее профессиональное образование, отмечали, что полученных знаний и навыков им в целом хватает для того, чтобы результативно осуществлять профессиональные обязанности. Респонденты первой группы, получившие качественное высшее образование, даже в случае смены в последующем сферы деятельности, отмечали, что приобретенные универсальные компетенции оказались полезными и в новой области.

Респонденты, представляющие три группы, достаточно серьезно различаются между собой с точки зрения участия в программах дополнительного образования. Так, респонденты первой группы в полной мере осознают, что в современных условиях динамичных изменений неизбежно приходится обращаться к различным формам дополнительного образования. Дополнительное образование для них – осознанный выбор, который призван помочь сохранить и упрочить свои позиции в компании, а также на рынке труда в целом. Поэтому респонденты нередко готовы сами платить за дополнительное образование.

Представители второй группы проявляют сравнительно меньшую активность и личную заинтересованность в отношении получения дополнительного образования, отдавая предпочтение обучению необходимым навыкам на рабочем месте. Для них характерна ориентация на получение дополнительного образования в рамках своей специальности. При этом получение дополнительного образования в основном связывалось не с личной инициативой, а с требованиями со стороны работодателя, а предпочтение отдавалось тем программам и курсам, которые либо полностью, либо частично оплачивал работодатель.

Респонденты, представляющие третью группу, в большинстве случаев проявляют минимальную склонность к получению дополнительного образования. Только те, кто некоторое время работал по специальности, полученной в учреждении НПО или СПО, в обязательном порядке проходили программы повышения квалификации, которые оплачивались предприятием.

Достаточно серьезные различия между тремя группами проявляются также в оценке собственной профессиональной квалификации: самые высокие оценки компетентности характерны для первой группы, и далее самооценка снижается по мере уменьшения накопленного человеческого капитала, достигнутого социально-профессионального статуса и доходов.

Даже несмотря на более высокую самооценку профессиональной компетентности респондентами первой группы, именно для них характерно ярко выраженное стремление постоянно повышать квалификацию, обновлять знания и практические навыки. Дополнительное образование рассматривается как серьезный фактор укрепления позиций бизнеса, возможность открытия собственного дела в перспективе и усиления конкурентных преимуществ на рынке труда.

Для респондентов второй группы возможные планы, связанные с дополнительным образованием, в основном сопряжены с необходимостью совершенствования в избранном виде профессиональной деятельности, углублением знаний, а не с расширением профессионального кругозора и навыков. Основными мотивами получения дополнительного образования являются улучшение перспектив на карьерный рост и повышение доходов.

В большинстве случаев для респондентов третьей группы, которые занимают исполнительские позиции в структуре организаций и заняты преимущественно простым физическим трудом, периодическое получение дополнительного образования не является насущной необходимостью. Преобладающая часть опрошенных не имеют определенных планов, связанных с дополнительным образованием и повышением квалификации, оставаясь в целом удовлетворенными достигнутым социальным и профессиональным статусом.

В процессе формирования профессиональной траектории представители всех трех групп вынуждены были менять место работы, однако причины и условия, заставившие принять подобное решение, существенно различались.

Так, в первой группе основными факторами, повлиявшими на смену места работы, были: ликвидация собственного бизнеса в условиях экономического кризиса, желание найти более высокооплачиваемую работу, нежелание оставаться наемным работником, расхождение интересов и целей компании и личных интересов сотрудника, отсутствие новых интересных проектов. При этом никто не испытывал каких-либо эмоциональных переживаний, стресса из-за необходимости смены места работы, будучи уверенным в том, что им в любом случае удастся найти достойное место благодаря высокой квалификации.

Респонденты второй группы при объяснении причин перехода на другое место работы, наряду с личными обстоятельствами (несоответствие содержания трудовой деятельности полученному профессиональному образованию, неудовлетворенность заработной платой, желание развиваться за рамками полученной специальности), также называли внешние: вынужденные сокращения в организации из-за ухудшения финансово-экономического положения, банкротство.

Респонденты третьей группы ссылались не только на такие обстоятельства, как неудовлетворенность заработной платой, сокращение сотрудников старших возрастных категорий, закрытие предприятия, но и на отсутствие достаточного

уровня профессиональной квалификации для выполнения работы, или неспособность, нежелание выполнять плановые финансовые показатели.

Респонденты первой группы выражали достаточно высокую степень удовлетворенности содержанием трудовой деятельности, за исключением неудовлетворенности собственников бизнеса финансовыми результатами. Для них также характерна уверенность в том, что накопленный человеческий капитал позволяет им успешно выполнять свою работу, развивать бизнес.

Респонденты второй группы в большей степени выражали неудовлетворенность содержанием труда, которое не позволяет полностью раскрыть имеющийся личностный и профессиональный потенциал (рутинные операции, узкая специализация), а также отсутствием перспектив карьерного роста.

Основные причины неудовлетворенности своей работой среди респондентов третьей группы связаны с низкой оценкой престижности работы и уровня оплаты труда, а также с нахождением на низших ступенях иерархии и давлением со стороны руководства.

Респонденты первой группы в целом достаточно высоко оценивают успешность развития организаций, в которых работают, приводя в подтверждение своей позиции следующие аргументы: устойчивое развитие избранного сегмента рынка, правильная стратегия позиционирования, диверсификация бизнеса, стабильные темпы роста финансово-экономических результатов, оборота, численности сотрудников, модернизация основных фондов, выход на новые географические рынки и т.п.

Значительная часть респондентов второй группы выражают уверенность в успешности развития организаций в связи с тем, что они представляют бюджетный сектор (муниципальные предприятия), либо с тем, что предприятия выполняют государственные заказы или имеют сформированный портфель заказов. В то же время, некоторые респонденты обращали внимание на то, что их предприятия пребывают скорее в состоянии стабильного существования, но без очевидных признаков развития. Более высоко риски закрытия предприятий оценивались представителями коммерческих организаций, функционирующих в условиях рыночной конкуренции и подверженных сильным воздействиям со стороны внешнего окружения, а также работающими на предприятиях малого бизнеса.

Респонденты третьей группы выражали различные точки зрения в отношении успешности, стабильности и перспектив своих организаций на рынке. По мнению опрошенных, крупные компании, занимающие лидирующие позиции на рынке, имеют вполне благоприятные перспективы выживания и развития. Однако в данном случае прослеживалась достаточно высокая отчужденность от положения дел в организации в целом.

Оценки причин увольнения сотрудников среди представителей трех групп различаются в зависимости от того, какую позицию занимает респондент – чем выше позиция в иерархии, тем в большей степени причины будут связываться с соответствием профессиональной компетентности сотрудника, миссии и стратегическим целям организации, а не с частными факторами. С точки зрения респондентов первой группы, основные причины сокращения сотрудников связаны с низким уровнем их профессиональной компетентности, необходимостью обновления бизнес-модели и технологической базы компании, неспособностью сотрудника обеспечить необходимый результат, справиться с возросшим объемом работ, правильно планировать свое рабочее время в условиях расширения бизнеса, несоответствием устаревших компетенций изменившимся требованиям ведения бизнеса.

Среди возможных причин увольнения сотрудников, респонденты второй группы называли: несоответствие квалификации, результативности сотрудника требованиям компании, регулярные нарушения трудовой дисциплины, недостаточная трудовая нагрузка, выполняемая отдельными сотрудниками, дублирование функциональных обязанностей, низкий уровень трудовой мотивации, субъективные представления руководителей о личных и профессиональных качествах тех или иных сотрудников.

Основными причинами увольнения сотрудников, которые выделялись респондентами третьей группы, были: несоответствие компетенций работников старших возрастных групп требованиям современной экономики, нарушение трудовой дисциплины, прогулы, низкая производительность труда, отсутствие субординации в отношениях с руководством и т.п.

Существуют определенные различия в видении причин сохранения своего положения в организации среди респондентов, представляющих три группы. В первой группе уверенность в стабильности связывалась либо с тем, что респондент

является собственником бизнеса, либо с высокой оценкой своей профессиональной компетентности, эффективности. Уверенность респондентов второй группы связывается с умеренно высокой оценкой своей профессиональной компетентности, высокой трудовой мотивацией, достигнутыми положительными результатами работы и сложившимися благоприятными отношениями с руководством. Респонденты третьей группы считали, что для них основной гарантией сохранения рабочего места в случае сокращений является сравнительно низкая заработная плата за выполнение простых операций, связанных с физическим трудом.

Респонденты первой группы профессиональные планы на будущее связывали в основном с открытием или развитием, расширением собственного бизнеса. При этом выражалась уверенность в том, что накопленный человеческий капитал позволяет им достаточно легко, в случае необходимости, найти работу с таким же или даже более высоким уровнем доходов без потери статуса.

У преобладающей части респондентов второй группы отсутствуют конкретные планы, связанные с возможной сменой места работы. В целом, большинство респондентов устраивает нынешнее рабочее место. Возможной побудительной причиной поиска новой работы может быть только обещание более высокого вознаграждения и карьерного продвижения со стороны работодателя. Преобладающая часть опрошенных уверены в том, что их человеческий капитал позволяет, в случае необходимости, найти новую работу с таким же, но не более высоким уровнем вознаграждения.

Респонденты третьей группы воспринимают работу не с точки зрения возможности повышения доходов, профессионального статуса, карьерного роста или способа самореализации, но скорее как возможность получения удовлетворительного вознаграждения при минимальной ответственности. Каких-либо возможностей нахождения работы, которая бы позволила добиться более высокого должностного положения и заработной платы, респонденты для себя не видят.

В целом ответы респондентов второй и, особенно, третьей группы позволяют сделать вывод о том, что им в меньшей степени свойственны повышенные aspirations и высокая оценка собственной компетентности и эффективности, в сравнении с респондентами первой группы. Это может объясняться различиями структурных позиций в организациях.



Достигнутый профессионально-должностной статус непосредственно зависит от накопленного ранее человеческого и социального капиталов. Так, респонденты первой группы, имеющие статус наемного работника, достигли достаточно высоких должностных позиций в своих организациях. Собственники бизнеса связывали карьеру с развитием компании, повышением ее репутации, позиций на рынке, открытием новых направлений деятельности.

Часть респондентов второй группы, за историю формирования своей профессиональной траектории, продвинулись не более чем на 2-3 позиции организационной иерархии. Другая часть остается на прежней должностной позиции, не видя благоприятных перспектив для карьерного роста.

Респонденты, представляющие третью группу, в настоящее время занимают нижние позиции в структуре своих организаций, не обладают практически никакими властными полномочиями. Преобладающее большинство за все время работы в организации ни разу не повышались в должности.

Среди основных факторов, повлиявших на карьерный рост респондентов первой группы, выделялись те, которые связаны с профессиональными и личностными качествами, а не с какими-либо внешними и случайными обстоятельствами: опыт, квалификация, способность обеспечить высокие финансовые результаты, сохранять и расширять клиентскую базу и т.п. Респонденты второй группы в целом выделяли схожие факторы: трудолюбие, знания, опыт, инициативность, готовности брать на себя дополнительную ответственность, наличие организаторских способностей. При этом важным основанием для продвижения является наличие диплома о высшем образовании.

Респонденты третьей группы в качестве факторов эпизодического продвижения по карьерной лестнице называли необходимость замены временно или постоянно отсутствующего сотрудника. Каких-либо усилий для занятия вышестоящей должности респонденты этой группы не прилагали, ссылаясь на отсутствие образования и личное нежелание занимать высокую должность. Таким образом, отсутствие карьерных aspirations особенно ярко прослеживается среди респондентов, не имеющих значительного накопленного человеческого капитала и занимающих исполнительские позиции.

Среди основных факторов, влияющих на карьерное продвижение, респонденты первой группы выделяли не личные предпочтения или связи, а

определенный набор профессиональных компетенций: умение эффективно достигать целевые показатели, создавать и поддерживать клиентские отношения, инициативность в реализации нового проекта, стремление сотрудника взять на себя дополнительные полномочия и ответственность за решение задач и т.п. Респонденты второй группы среди факторов также выделяли те, которые имеют отношение к профессиональным и личным качествам, но меньше акцентируя качества, связанные с проектной работой или коммерческими результатами.

Респонденты третьей группы очень редко говорили о каком-либо серьезном продвижении сотрудников, занимающих аналогичные должности, по карьерной лестнице. Обычно это объясняется тем, что вышестоящие позиции не предполагают ощутимого повышения заработной платы, тогда как уровень ответственности при этом возрастает достаточно серьезно.

Представителей первой группы отличает уверенность в том, что их текущая должностная позиция полностью соответствует профессиональной квалификации и способностям, что свидетельствует о высокой оценке собственной эффективности и компетентности, а также о выраженной достижительной мотивации как производной от культурного капитала. Респонденты второй группы выразили аналогичную уверенность, отметив при этом, что, в случае возможного перехода в другую организацию, накопленного ранее человеческого капитала может оказаться недостаточно, что косвенно свидетельствует о сравнительно слабо выраженных в данной группе aspirations, связанных с повышением должностного и социального статуса. Респонденты третьей группы, выполняющие достаточно простые операции, которые не требуют высокого уровня образования, в целом объективно оценивают соответствие имеющейся у них квалификации требованиям, предъявляемым к работе. При этом в данной группе отсутствуют какие-либо конкретные планы на будущее, связанные с продвижением по карьерной лестнице. Основная причина вынужденной удовлетворенности текущим должностным статусом – отсутствие диплома о высшем образовании, который является необходимым условием карьерного роста.

Среди необходимых для достижения высших должностных позиций качеств респонденты первой группы, прежде всего, называли те, которые позволяют эффективно достигать целевых показателей и способствовать повышению конкурентоспособности компании: наличие необходимых для данного бизнеса

специальных знаний и компетенций, способность выстраивать сеть коммуникации, формировать отношения, повышенная самоотдача в работе, стремление к постоянному совершенствованию, развитию своих компетенций.

Представителей второй группы отличает несколько более критическое отношение к тем людям, которые достигают руководящих позиций в организациях, поскольку нередко руководители не учитывают стаж работы, профессиональные компетенции, мотивацию. Нередко люди, стремящиеся к занятию высоких руководящих позиций, воспринимаются как наделенные чрезмерными амбициями, повышенной мотивацией к обладанию властью, что заставляет их больше работать и получать более высокое образование, однако некие «человеческие» качества при этом в жертву карьере.

Среди респондентов, представляющих третью группу, встречались высказывания, свидетельствующие о негативном отношении к тем, кто стремится занять руководящие позиции, однако в целом отношение к людям, ориентированным на карьерный рост, имело достаточно нейтральный характер. В целом для этой категории характерна слабо выраженная мотивация продвижения по карьерной и социальной лестнице.

Среди первой группы обычно отмечалось, что они получают в настоящее время достаточно высокие доходы, однако в то же время стремятся к большему. Определенная неудовлетворенность доходами может связываться с посткризисной ситуацией, оказавшей негативное влияние на потребительскую активность. Респонденты второй группы отмечали, что на настоящем месте работы они получают среднюю для данной отрасли заработную плату. При этом выражалась умеренная удовлетворенность текущими доходами. В то же время, практически все представители третьей группы выразили неудовлетворенность или очень умеренную удовлетворенность текущими доходами.

Преобладающая часть респондентов первой группы отмечали тенденцию увеличения оплаты труда за последние годы. Особенно заметен рост материального вознаграждения в компаниях, деятельность которых связана с продажами продуктов или услуг, с реализацией различных проектов, банковским бизнесом, коммуникационными и информационными технологиями. Замораживание заработной платы может быть обусловлено спадом рыночной активности, появлением альтернативных товаров–заменителей. Преобладающая часть

респондентов второй группы говорили о не очень значительном росте заработной платы. Некоторые отмечали отсутствие какого-либо роста заработной платы за последние несколько лет. Причем это касается не только организаций, действующих в условиях рыночной конкуренции, но и предприятий бюджетной сферы. Сотрудники малых предприятия, которые осуществляют свою деятельность в условиях постоянно меняющейся внешней среды и жесткой конкуренции, могут испытывать серьезные проблемы с заработной платой. Преобладающая часть респондентов, входящих в третью группу, отмечали тенденцию относительного сокращения заработной платы в последние годы. В интервью отмечалось, что инфляция растет быстрее, чем заработная плата.

Опрошенные, представляющие первую группу, нередко отмечали наличие дифференциации в оплате труда между сотрудниками, занимающими одинаковые позиции, объясняя эту ситуацию зависимостью вознаграждения от достигаемых сотрудниками финансовых результатов. Для респондентов характерно также наличие положительных ожиданий в отношении возможности увеличения своих доходов в будущем за счет приложения дополнительных усилий (получать дополнительные навыки, увеличивать рабочую нагрузку и т.п.). Преобладающая часть респондентов второй группы полагали, что в их организациях не наблюдается каких-либо серьезных различий в уровнях заработных плат между сотрудниками, занимающими аналогичные позиции. В то же время, в отдельных крупных компаниях, действующих в коммерческом и финансовом секторах экономики, может прослеживаться более высокая дифференциация оплаты труда между сотрудниками, вследствие внедрения определенных показателей оценки эффективности. Практически все опрошенные испытывают положительные ожидания в отношении роста заработной платы в будущем. Преобладающая часть респондентов второй группы ориентированы на традиционные варианты роста заработной платы: стаж работы, получение диплома, выполнение установленных нормативных показателей эффективности, соблюдение трудовой дисциплины и т.п. Респонденты третьей группы в основном отмечали отсутствие какой-либо дифференциации в уровне оплаты труда между сотрудниками, занимающими схожие позиции. Некоторые различия могут быть связаны с неоднородностью в квалификационном разряде или в производительности труда, в случае наличия сдельной системы оплаты в организации. Как правило, респонденты третьей группы не видят ясных перспектив

в отношении повышения оплаты труда в будущем. Особенно заметны негативные ожидания в отношении будущих доходов среди работающих пенсионеров, которые ориентируются на сохранение нынешнего рабочего места и уровня оплаты труда.

Прежде всего, обращает на себя внимание, что представители первой группы часто ссылались на помощь друзей, бывших сокурсников при формировании профессиональной траектории, что свидетельствует о значимой роли социального капитала в достижении довольно высокого социального статуса. Кроме того, специфика профессиональной деятельности респондентов первой группы предполагает необходимость самостоятельного выстраивания связей и наращивания социального капитала – большинство являются собственниками бизнеса, руководителями высшего уровня в крупных компаниях, предпринимателями.

Практически все респонденты первой группы выражали достаточно низкий уровень доверия институтам государственного управления, объясняя свою позицию существованием разнообразных административных ограничений, мешающих эффективному развитию бизнеса, неспособностью государства эффективно реализовывать свою базовую функцию по производству и перераспределению общественных благ (здравоохранение, образование), низкой обратной связью со стороны чиновников, неэффективной системой государственного управления, коррумпированностью бюрократического аппарата и другими подобными факторами.

Респондентов второй группы отличает гораздо более лояльное отношение к государству, что обусловлено преобладанием наемных работников, статус которых не предполагает непосредственных контактов с агентами государственного управления. Даже в тех случаях, когда выражалось недовольство негативными сторонами деятельности отдельных представителей или органов власти, респонденты не предоставляли системной оценки государства как института. Положительное отношение к государству в данном случае связывается с уровнем стабильности в обществе.

Представители третьей группы нередко уходили от ответа на вопрос о степени доверия органам власти, либо выражали общее негативное отношение, не поясняя свою позицию. Изредка опрошенные пытались прояснить свое неприятие действий органов власти ссылками на конкретный пример из личного опыта. Нейтральное отношение к государству объяснялось отсутствием личного опыта

взаимодействия с представителями органов власти. Респонденты пенсионного возраста проводили радикальное различие между Президентом России, личности которого они, безусловно, доверяют, и другими органами власти, которые пользуются существенно меньшим уровнем доверия.

Обобщенное доверие (человеку, людям вообще) находится на достаточно низком уровне среди респондентов всех трех групп. Гораздо более активна вовлеченность в сети межличностных отношений (доверие на микроуровне) – родственники, друзья, коллеги по работе. Именно в рамках сетей межличностных отношений доверие распространено в максимальной степени, о чем свидетельствует высокая уверенность в том, что в случае острой необходимости респонденты могут в полной мере рассчитывать на поддержку участников сети. Уровень доверия непосредственно зависит от продолжительности существования социальных контактов и опыта взаимодействия. Обмен ресурсами и информацией в сетях происходит на взаимной (симметричной) основе, что позволяет обеспечить сбалансированность и продолжительность использования подобного ресурса. В основном обращение к ресурсу сетей межличностных отношений осуществляется эпизодически, при возникновении проблем. Нередко респонденты всех трех групп вынуждены задействовать «слабые связи» при решении вопросов, связанных с поиском работы, выходом на деловых партнеров, решением определенных бытовых вопросов. «Сильные связи» используются в качестве ресурса в тех случаях, когда оказывается необходимым взять займы денежные средства, оказать помощь в решении некоторых специфических вопросов.

Основное отличие между респондентами трех групп в использовании сетей межличностных отношений состоит в количестве партнеров по взаимодействию. Так, по мере возрастания человеческого, экономического, культурного капиталов также происходит некоторое увеличение партнеров по взаимодействию. Однако регулярность обращения к сетям межличностных отношений мало зависит от типа группы.

Обращает на себя внимание, что респонденты всех трех групп практически не используют ресурс соседских связей, а также ресурс связей в рамках добровольных общественных организаций, что свидетельствует о слабо развитом доверии на мезоуровне социальных отношений.

Ресурсы Интернет наиболее полно используют собственники бизнеса, представляющие первую группу респондентов, и участники малого бизнеса из второй группы. Бизнесмены используют Интернет не только для поиска важной информации, ведения деловой переписки, но и для расширения деловых контактов, проведения рекламных кампаний и решения других профессиональных задач. Респонденты, имеющие статус наемных работников и входящие в состав всех трех групп, обращаются к интернет-ресурсам для осуществления личной переписки, получения новой информации, поддержания ранее сложившихся социальных связей, дополнительного образования. Кроме того, респонденты всех трех групп, имеющие статус наемных работников, нередко выражали некоторое недоверие к интернет-ресурсам в связи с возможными проблемами обеспечения информационной безопасности, выражая предпочтение поддержанию каналов личного общения.

Большинство респондентов первой группы выразили твердую уверенность в том, что в современных условиях добиться успеха в сфере бизнеса или построения профессиональной карьеры практически невозможно без наличия необходимых связей и знакомств. Социальные связи необходимы для выстраивания профессиональной карьеры, для успешного становления и развития компании в целом. Респонденты второй группы в несколько большей степени проявляли уверенность в своих способностях добиться успеха без привлечения ресурса социальных связей. Правда, в данном случае подобная позиция может объясняться тем, что в их представлении они уже достигли своей «планки успеха» без активного использования социальных связей и не претендуют на большее. Представители третьей группы в большей степени проявляли уверенность в том, что успех в сильной степени зависит от нужных социальных связей, но для них эта уверенность проистекает скорее из убежденности в том, что своими силами, без полезных связей, человек не сможет быть успешным.

Наибольшую активность в использовании различных средств и каналов поддержания и расширения необходимых полезных связей проявляют респонденты первой группы. Формальные и неформальные способы расширения связей используются для выхода на потенциальных клиентов, сбора необходимой информации, установления партнерских отношений, для решения личных проблем. Среди респондентов второй группы наибольшую активность в расширении полезных связей проявляют руководители среднего звена и специалисты,

работающие в современных коммерчески ориентированных компаниях. Представители рабочего класса проявляли меньшую активность в целенаправленном формировании социальных контактов, ссылаясь на отсутствие профессиональной необходимости. Респонденты третьей группы имеют самое общее представление о путях приобретения и расширения полезных знакомств и не видят для себя, в большинстве случаев, необходимости в подобных знакомствах, что свидетельствует об ограниченности их aspirations, удовлетворенности достигнутым социальным положением.

Представителей первой группы отличает высокая степень удовлетворенности своей жизнью, тем, как сложилась образовательная и профессиональная траектория, что свидетельствует о присущей им высокой оценке собственной эффективности и компетентности. Понятие «успех» трактуется разнообразно и сводится к удовлетворенности своей жизнью, статусом, доходами, отношениями в семье, личностной самореализацией. Среди основных факторов, способствовавших достижению профессионального и личного успеха в жизни, респонденты выделяли: определенные личные качества (высокая мотивация, поведенческие установки, работоспособность, целеустремленность), а также качественное образование и накопленные социальные связи.

Респондентов второй группы отличает достаточно умеренная удовлетворенность достигнутым социальным и профессиональным статусом, а также доходами. Недостаточный уровень удовлетворенности связывается с отсутствием необходимых для представителя «среднего класса» материальных и символических ресурсов, свидетельствующих об успехе.

Среди участников третьей группы достаточно часто выражается чувство удовлетворенности жизнью, что связывается с возможностью обеспечивать сносное существование, стабильность семейного положения и сохранять здоровье. Недостаточная успешность в жизни нередко объяснялась неудовлетворенностью текущим уровнем доходов. В основном, опрошенные выделяли среди факторов, которые помешали им в полной мере добиться успеха в жизни, связанные с дефицитом определенных важных личностных качеств (трудолюбие, целеустремленность, собранность и т.п.).

Респонденты первой группы, среди основных факторов достижения успеха в профессиональной и деловой сфере, выделяли те, которые имеют отношение к



внутренним качествам личности, а не к характеристикам внешней среды (умение выстраивать полезные социальные связи, готовность к освоению нового, лидерские качества, коммуникативные способности, трудолюбие, достижительная мотивация, наличие качественного профессионального образования, наличие космополитичных установок, постоянное стремление к накоплению человеческого капитала). Респонденты второй группы также преимущественно выделяли личностные факторы успеха, однако чаще акцентировали роль полезных связей и знакомств. При этом наличие качественного профессионального образования, полученные профессиональные знания не рассматривались в качестве необходимых условий достижения значимого успеха. Хотя многие признавали наличие диплома о высшем образовании в качестве необходимой предпосылки для успешного старта деловой карьеры (символический капитал). Респонденты третьей группы часто отмечали, что достижение значимого успеха на пути продвижения по социальной лестнице зависит, прежде всего, от накопленного в семье культурного капитала, стимулирующего формирование достижительной мотивации, от таких качеств, как предприимчивость, целеустремленность, стремление добиться успеха в жизни. В то же время, респонденты этой группы отмечали, что успеха в нашей стране достигают (в сфере государственного управления и отчасти бизнеса) люди, обладающие значительными финансовыми ресурсами и связями, а также наделенные определенными этически неблагоприятными чертами характера.

## Заключение

В качестве основных ресурсов развития выделены следующие: наличие постоянной устойчивой занятости; рост зарплаты; рост профессионального статуса (вертикальная трудовая мобильность); повышение уровня и качества образования; повышение социального статуса; развитие социального капитала.

Образовательным ресурсом высокого качества обладают лишь 11% респондентов, и 34% имеют образовательный ресурс, качество которого можно оценить как «выше среднего». Таким образом, более 40% населения с точки зрения возможностей, которые дает хорошее образование, вполне конкурентны на рынке труда и могут представлять собой акторов социального развития. В то же время, более половины респондентов обладают образовательным ресурсом среднего или низкого качества, из-за чего их продвижение по направлениям, характеризующим социальное развитие, проблематично.

Важной характеристикой качества образовательного ресурса является его востребованность, в частности, возможность использования на релевантном рынке труда. Из полученных данных следует, что по специальности или по близкой специальности работают 56,8% респондентов. Невозможность, по разным причинам, использовать накопленный образовательный потенциал в сфере труда объективно снижает стимулы к повышению качества образовательного ресурса. Образовательный ресурс низкого или среднего качества вынуждает их обладателей перемещаться на рынке труда в направлении тех специальностей, которые не требуют особых компетенций. Такие процессы объективно тормозят социальное развитие в целом.

Устойчивая занятость дает возможность поддерживать и наращивать другие ресурсы развития. Более двух третей работающих характеризуют свою занятость как устойчивую. В то же время, каждый пятый занятый опасается, что может потерять работу. Самый высокий показатель устойчивости занятости демонстрируют не руководители, как можно было предположить, а специалисты высокой квалификации. Специалисты средней квалификации уступают двум названным группам, а технические служащие и рабочие, даже квалифицированные, в сильной степени ощущают угрозу потери работы. Обнаруживаются также возрастные различия, причем не в пользу старших возрастов. Угроза потери работы растет уже с

достижением работником возраста 35 лет и дальше только усиливается, достигая максимальных значений в возрастном интервале 55-65 лет.

Работу не хуже имеющейся с легкостью могут найти только треть занятых. В то же время, 45% считают, что это будет сделать сложно, а еще 20,8% полагают, что альтернативное трудоустройство невозможно. Чем моложе респонденты, тем более легкой задачей представляется им поиск работы. Так, если в возрастном интервале 25-35 лет 40% считают, что им легко будет найти работу не хуже нынешней, то уже в следующем возрастном интервале этот показатель снижается на 6%, в следующем – еще на 7% и так далее, доходя до минимального показателя (26%) в старшей возрастной группе.

Перспективы роста социально-профессионального статуса зависят от того, в какой степени имеющийся статус соответствует образованию и квалификации. Треть занятых считают, что их образовательный и квалификационный уровень выше или существенно выше занимаемой должности. О наибольшем соответствии с занимаемой должностью говорят работники, обладающие образовательным ресурсом наиболее высокого качества.

Динамика социального статуса носит отрицательный характер: в целом о его понижении сообщают большее число респондентов, чем о повышении. Социальная самооценка в последнее время снизилась у низкостатусных групп, осталась неизменной у среднестатусных, и выросла у высокостатусных. Тем не менее, общественные настроения характеризуются скорее оптимизмом, поскольку на восходящие социальные перемещения в будущем рассчитывает большая доля населения, чем та, что опасается нисходящих.

Социальный капитал оценивался посредством категорий сплоченности и доверия. Первая категория обычно раскрывается через объем помощи, который индивид может получить от своего социального окружения. Источниками помощи выступают разные каналы, среди которых на первом месте – родственные и дружеские. Около 30% населения вообще не имеют никаких источников помощи и чуть более 20% рассчитывают лишь на один канал. В то же время, около трети населения обладают достаточно хорошо развитыми социальными связями. Численность группы, для которой характерен низкий уровень социальной сплоченности, растет за счет пополнения из старших возрастов, и чем старше индивиды, тем вероятнее, что они лишены каких-либо источников помощи.

От категории сплоченности, которая характеризует социальный капитал, перейдем к не менее важной его характеристике – доверию. Почти половина респондентов в ответ на вопрос, много ли людей, которым они доверяют, отвечают, что таких людей мало или их нет совсем. Динамика межличностного доверия имеет отрицательный характер, так как людей, которым стоит доверять, по мнению почти 30% респондентов стало меньше, и лишь 6% респондентов считают, что их число выросло. С наибольшими надеждами на расширение числа людей, заслуживающих доверия, смотрят молодые люди. С достижением возрастного интервала 55 лет и старше надежды на это заметно угасают. Людям этого возраста, напротив, в большей степени свойственно ожидание сокращения социального окружения, заслуживающего доверия. Численность респондентов, ожидающих подобного сокращения, в этом возрастном интервале вдвое больше, чем в предыдущем (45–54 года). Общее снижение проявилось в сокращении доверия различным сегментам социального окружения. В наибольшей степени люди стали меньше доверять коллегам по работе (снижение на 25%), друзьям (на 18,2%), родственникам (на 12,6%).

В целом можно сказать, что социальный капитал является достаточно дефицитным ресурсом развития, вследствие того, что социальная сплоченность в обществе не велика, а межличностное и межгрупповое доверие имеет тенденцию к снижению.

Запрос на ресурсы развития оценивался исходя из степени удовлетворенности располагаемыми ресурсами. Максимальная удовлетворенность распространяется на уровень и качество полученного образования, затем следует уровень поддержки социального окружения, далее – социально-профессиональный статус, за которым следует социальный статус, и на последнем месте по степени удовлетворенности – уровень материальной обеспеченности, отраженный размером оплаты труда.

Технические работники и рабочие, как квалифицированные, так и (в еще большей степени) неквалифицированные, выражают самый высокий запрос на повышение заработной платы. В возрастном отношении неудовлетворенный запрос на повышение зарплаты формируется среди работников в возрастном интервале 45–54 лет. Наивысший запрос на повышение социально-профессионального статуса возникает со стороны технических служащих, а также рабочих, особенно неквалифицированных. Самый высокий запрос на карьерный рост высказывается в

наиболее молодых возрастных когортах – 25-34 и 35-44 года. С дальнейшим повышением возраста он несколько теряет остроту.

В целом, наиболее острый запрос на ресурсы развития исходит от находящихся в средних и старших возрастах, служащих без высшего образования и рабочих, часто занятых не по полученной специальности.

Для примерно 40% респондентов основным условием роста благосостояния, а вслед за ним и повышения доступности других ресурсов развития, является улучшение экономической ситуации в стране. По сравнению с этим фактором все другие, включая личные усилия, уходят на второй план.

В результате агрегирования наличных ресурсов респондентов построена следующая группировка:

- Группа ресурсных возможностей (имеющие разнообразные ресурсы высокой степени развитости);
- Группа неопределенных перспектив (имеющие сокращенный набор ресурсов средней степени развитости);
- Группа высоких рисков (имеющие суженный набор ресурсов невысокой степени развитости).

Респонденты первой группы, имеющие статус наемных работников, предпринимают достаточно активные усилия для получения новых компетенций, расширения кругозора, чтобы найти новые варианты для роста доходов или открытия собственного бизнеса. Собственники бизнеса также предпринимают разнообразные усилия для расширения, развития бизнеса, формирования новых стратегических подходов путем самообразования, работы над собой. Основные различия между респондентами первой группы, имеющими разный статус занятости, состоят в оценках препятствий на пути достижения успеха. Так, респонденты, имеющие статус наемных работников, среди основных препятствий на пути социальной мобильности выделяют факторы, имеющие отношение к личным обстоятельствам. Собственники бизнеса указывают на внешние ограничения: институциональные изъяны, коррупция, административное давление на бизнес.

Респонденты второй группы также проявляют достаточно высокую активность для повышения достигнутого материального и общественного положения посредством повышения квалификации, дополнительного обучения, расширения социальных связей, нахождения дополнительных источников дохода.

Среди основных факторов, которые могли бы позволить осуществить вертикальную социальную мобильность, преобладающая часть респондентов выделяет личностные качества, а также поддержку со стороны родных и близких. Среди препятствий на пути достижения успеха рассматриваются исключительно личностные качества, какие-либо внешние (структурные, институциональные, экономические и т.п.) ограничители остаются без внимания. В данной группе преобладает установка соответствовать некоему эталонному образцу достойного образа жизни, свойственному идеальному представителю среднего класса.

Респонденты, представлявшие третью группу, либо не считают нужным предпринимать какие-либо целенаправленные усилия для повышения социального статуса и доходов, удовлетворяясь достигнутым положением, либо имеют достаточно смутные планы на будущее. Особенно сильно пассивные настроения выражены у респондентов, достигших пенсионного возраста. Среди благоприятных возможностей или препятствий на пути достижения целей, реализации жизненных планов респонденты выделяют факторы, относящиеся к личным качествам. При этом нередко отмечалось, что необходимыми личными качествами для успеха сами респонденты не обладают, или обладают в неполной мере. Для представителей пенсионного возраста, которые ориентированы не столько на достижение успеха, сколько на поддержание достигнутого уровня благосостояния, залогом решения этой задачи является сохранение здоровья и возможность удержаться на имеющейся работе.