

Владимир Владимирович МЕЛЬНИК¹

УДК 316.334.2

КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫЙ КАПИТАЛ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ. ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНОЙ АНАЛИЗ*

¹ доктор философских наук, профессор
кафедры общей и экономической социологии,
Тюменский государственный университет
v_v_melnic@mail.ru

Аннотация

Статья рассматривает сравнительные различия работающей молодежи, самооценки конкурентоспособности, а также ее воплощения в символическом и специфическом отраслевом капитале Тюменской области. Сложность явления и понимания конкуренции и конкурентоспособности рассматривается на междисциплинарном уровне, базой которого выступает антропосоциетальная парадигма Н. И. Лапина. Выявляется когнитивный диссонанс в статистическом и эмпирическом измерениях и в анализе социальных переменных при ее рассмотрении. Выявляются, на сущностном уровне, в рамках концепции «коллективного ментального программирования» Г. Хофштеде и теории «поля» П. Бурдьё, фундаментальные социальные стороны — «капитал» и «мотивационный стимул» конкурентоспособности. На уровне личности она рассматривается в работе как накопительный процесс, начатый с «ненулевой суммой», где уровень капитала, с соотношениями символического и специфического, определяется генотипичностью социума, социальным пространством, начиная с национального, доминирующей в конкурентном поле ментальной программой и мотивационным

* Исследование по выполнению государственного задания Минобрнауки России «Формирование конкурентоориентированности и конкурентоспособности молодежи в российском обществе в контексте современной социокультурной динамики». Проект № 28.2941.2017/4.6. Научный руководитель — академик РАО Г. Ф. Куцев.

Цитирование: Мельник В. В. Конкурентоспособный капитал работающей молодежи. Теоретико-прикладной анализ / В. В. Мельник // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5. № 2. С. 39-57.
DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-2-39-57

стимулом выбора и принятия типа решения к действию — между борьбой или сотрудничеством, для овладения нормативными символическими и/или специфическими выгодами, являющимися целями данного поля. Этот процесс требует абсолютной связи качеств конкурентоспособности и особых свойств личности с конкретным полем, в противном случае она сразу выходит из игры, поскольку механический перенос логики накопления ее капитала с одного поля на другое неэффективен. Эмпирической основой работы является разведывательное исследование конкурентоспособности работающей молодежи, проведенное в трех городах Тюменской области: Тюмени, Тобольске и Ишиме — и сельской местности, на 15 предприятиях шести отраслей, в мае-июне 2017 г. Тип выборки — районированная, квотная ($n = 956$). Репрезентативность определялась по признакам: возраст, пол, образование, форма собственности предприятия, организации. Ошибка выборки составила 4,2%, что обеспечивает высокую надежность полученных данных. Опрос проводился на рабочих местах по индивидуальной анкете. Выявленный высокий уровень самооценки конкурентоспособности респондентов (92% ответивших положительно) потребовал индексного сравнения реализуемых преимуществ структуры наличного капитала (символического и специфического) по месту работы, в отраслях экономики области, с целью разработки рекомендаций для программ развития конкуренции в регионе.

Ключевые слова

Конкурентоспособность, «поле», символический и специфический капитал, «ментальное программирование», мотивационные структуры, индексный анализ.

DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-2-39-57

Проблема соотношения конкуренции и конкурентоспособности и когнитивный аналитический диссонанс

Анализ проблематики научных работ по проблеме конкуренции показывает необычайно многообразную специфику проявления и описания данного феномена. Еще совсем недавно его «правообладателем» являлась экономика, достаточно только просмотреть заголовки статей ведущих журналов в этой области науки. В настоящее время практически нет таких научных направлений, в которых бы не рассматривались понятийные, сущностные стороны и принципы этого феномена. Прежде всего подчеркнем, что конкурентоспособность — имманентно потенциал конкуренции, и поэтому исследование первого феномена неотделимо от анализа сложившихся тенденций в понимании природы второго, в противном случае результатом станет урезание содержания его концепции. Понимание конкуренции как метакатегории развивается в широком междисциплинарном контексте, под влиянием менеджмента, философии, социологии, социальной психологии и психологии культуры, что значительно обогатило содержание и привело к углублению теоретического анализа проблем. Вместе с тем, по нашему мнению, все чаще наблюдается когнитивный диссонанс в осмыслении и оценке в реальной действительности основ, соотношения конку-

ренции в экономике, производстве и социуме и их взаимосвязи, и прежде всего в понимании ее деятельных и сущностных социокультурных сторон.

Экономико-статистический детерминизм и проблема измерения конкуренции

Этот диссонанс наблюдается в различных дисциплинах, поскольку конкурентоспособность выступает как глубокий концепт, используемый на различных уровнях (международном, национальном, региональном, промышленном и организационном) и измеряемый самыми различными переменными и индикаторами. Это явление получает в науке противоположные оценки и порождает необычайно многообразную специфику выявления, анализа и описания данного феномена. Так, например, по мнению Э. Зиггеля (E. Siggel) [14], сейчас это «амбициозный концепт», проблема которого в том, что люди хорошо отличают производство от потребления, и работа для них — это не только доход, но и важный аспект жизни. Отсюда проистекает важное социокультурное значение самости личности в конкуренции в очень конкретных аспектах.

Отметим, что в определенной мере очень широкий подход наблюдается в структуре Индексов глобальной конкурентоспособности МЭФ. Так, в четвертом и пятом блоках человеческий фактор рассматривается достаточно лишь на уровне объема и качества базового образования и здоровья, как факторы основы будущего роста и развития, без которого для фирм «будет трудно двигаться по ценовой цепи, производя более совершенные или ценностные продукты» [16]. Высшее образование и переподготовка рассматриваются как факторы, обеспечивающие непрерывную конкурентоспособность и являющиеся базой для вторичного и третичного (т. е. непрерывного) образования, с добавлением оценок профессионального качества высшего образования со стороны бизнес-сообщества, что является современным мировым трендом. Основой выступает и система повышения квалификации и переподготовка (vocational training) на рабочих местах. Причем эти факторы рассматриваются не изолированно. Являясь принципиально значимыми для конкурентоспособности, они коррелируют с оценками «инновационной деятельности» (12-й блок). Все эти показатели выявляются и в нашем исследовании конкурентоспособности работающей молодежи, которая имеет достаточно высокие индексные оценки, подтверждающие обобщающий вывод МЭФ о том, что «только здоровые, хорошо образованные подготовленные трудовые ресурсы, могут освоить новые технологии» (блок 9) как решающий фактор в производительности труда.

Выделяя структурные факторы, определяющие производительность на глобальном уровне, в них прямо могут и не указывать на непосредственную роль в ней конкурентоспособности. В то же время классики рыночной экономики уравнивали с ней рыночный механизм, возникающий в процессе производства и распространения товаров и услуг, основанных на цене и качестве. Отсюда делается вывод о том, что итог производства благ достигается на микроуровне, где первостепенное значение имеет характер и продуктивность хозяйственной деятельности на местах, и прежде всего в организациях. Это выводит нас на локусы чисто местной промышленности, важность конкурентоспособности которой заключает-

ся в том, что производительность не только определяет уровень заработной платы работников, но также оказывает большое влияние на стоимость жизни и ведения бизнеса в регионе. В настоящее время конкуренция на региональном поле между его предприятиями основывается на эффективности, т. е. производительности, избирательности в выборе сферы деятельности, в которой добавленная стоимость (прибыль) будет выше, чем у конкурентов, а также на ресурсах, которыми предприятие располагает, в том числе административных, инфраструктурных, технологических, финансовых, человеческих, образовательных. В условиях пятой промышленной революции очевидно, что практически нет предприятий, для которых бы требовалась неквалифицированная рабочая сила, а прибыль которых происходит не из просто производства, а из производства по желанию заказчика.

Самым широким показателем измерения производительности в наше время является валовый внутренний продукт (ВВП) на душу населения. Но здесь возникает проблема петли обратной связи, учитывая, что ВВП является одновременно причиной и следствием конкурентоспособности. В связи с этим возникает вопрос о соответствии места России в самых разнообразных рейтингах по конкурентоспособности, инновационности и т. д., где она находится в последних десятках, не обладая высоким местом по ВВП в мире. Эту проблему отмечает С. А. Степашин, указывая, что многие категории, такие как уровень развития человеческого капитала, являются многофакторными и прямо не связаны с ВВП, а многообразные международные и российские системы индикативного измерения указывают на необходимость «выхода на индивидуальный уровень человека» [7, с. 49]. О парадоксе статистического понимания измерения П. Кругман, например, высказывается метафорически: «...Конкурентоспособность является поэтическим средством определения производительности» [11, с. 35]. Понятно, что она может поддерживать более высокую заработную плату, сильную валюту и высокий уровень жизни, положительную доходность капитала, как человеческого, так и физического, и соответствующую инвестиционную активность и ведет к более высоким индексам в рейтингах. Отсюда проистекает, по нашему мнению, важность проектного исследовательского понятийного аппарата для указанных наук, в том числе социологии, и особенно в области человеческих ресурсов. Отметим, что в одном из самых известных интернет-словарей «Академик» [2] можно обнаружить более пятисот развернутых синонимичных определений этого понятия, на многих языках мира и народов России.

Сущностные аспекты конкурентоспособности на микроуровне

Рассмотрение конкурентоспособности на микроуровне (организации) выявляет множество аспектов социальной и деловой среды страны, которые более четко отражают ее проблематику. Так, например, главная задача, которую видит М. Портер в этой области, — это поднятие ментальности менеджеров, на всех уровнях управления организацией, до понимания сущности конкурентоспособности и постановки собственных целей, которые они пытаются с ее помощью достичь. По его мнению, для раскрытия этой сущности необходимо преодоление ряда труд-

ностей: «Существует не один или два, но сотни важных факторов: средние школы, вопросы макроэкономики и политической стабильности, кластеры и так далее и так далее. По многим из этих факторов почти немыслимо, что вы можете получить строгие и последовательные международные данные» [15, с. 170]. В то же время, по его мнению, для многих статистических данных самой существенной их верификацией являются эмпирические факты по исследованию конкурентоспособности, прежде всего — особенности их сущностных свойств, которые даже на примере немногих переменных могут быть выявлены на сравнительном уровне.

В этом плане в исследовании конкурентоспособности молодежных страт необходимо учитывать социокультурные особенности, генотипичность, культурный код и переменные других аспектов развития этноса, позволяющие выявлять эмпирические реалии в соответствующих конкурентных полях. Один из наглядных примеров актуальности этого, из области образования, приводит голландский социолог Герт Хофштеде, говоря о различии в жизненных целях американских и голландских студентов: первые были очень удивлены низкой потребностью быть лучшим студентом у вторых. В маскулинных странах, таких как США, категория «лучший студент» является нормой, что поддерживается родителями и средой, тогда как в Голландии «„лучший ученик в классе“ — это фигура как бы комическая» [10, с. 262], и «средний» рассматривается как норма, а «отличник» — редко избираемая цель.

Подходы к социологическому пониманию и измерению конкурентоспособности

Рассмотренное выше позволяет определить наш подход к пониманию конкурентоспособности личности. Прежде всего отметим, что, критикуя концепт сравнительной конкурентоспособности наций, многие ученые расценивают ее как игру, начатую с «ненулевой суммой» (“nonzero sum game” — оптимум Парето (Pareto optimal), поскольку, согласно В. Парето, все конкурентные стратегии — это конфликтная игра преимуществ, в которой если один выигрывает, то другой проигрывает), поскольку она проистекает из накопленных ранее преимуществ, что требует для исследования выстраивания рамок «динамически сравнительных преимуществ» [8, с. 44]. Ее межстрановая оценка, типологизация, группировка статистики и индикаторов, как мы видели, является сложной проблемой из-за трудностей в определении их причин и следствий, на что и указывал М. Портер (хотя крупная классификация параметров конкурентоспособности возможна, как например, узкие и широкие, больше-меньше, макро- и микро-, долгосрочные и краткосрочные, ценовые и неценовые измерители и т. д.). Игнорирование этих перспектив при социально-экономической оценке данного феномена ведет к нерелевантности в научных дебатах. Хотя понятно также, что упрощенные социальные модели, в свою очередь, выглядят иногда слишком многомерными и расплывчатыми. Нам представляется, что подход «накопленных преимуществ» может и должен использоваться также при анализе конкурентоспособности личности, где возникает проблема необходимости четкого определения и оценки процесса накопления, как и самих «накопленных» факторов и возможностей их

использования в разных конкурентных полях, начиная с их достигнутого уровня, генотипичности, жизненного цикла, освоенного поля, потенциала освоения и др. Это позволит эмпирически, де-факто, уточнять в социальном пространстве (поле) и времени капитал конкурентоспособности, за счет точных измерителей социологических моделей и верификации выдвинутых гипотез.

Парадигмальный взгляд на проблему генотипичных аспектов конкурентоспособности

Анализ работ по проблемам конкуренции, и в том числе статистики, как мы это отмечали, выявляет определенную усредненность подхода к выстраиванию рейтингов стран, в которых отсутствуют показатели национально-культурных различий в организации и процессах трудовой деятельности, в том, что мы подразумеваем под СКГ — социально-культурным генотипом, определяющим мотивацию конкурентной деятельности. Как нам представляется, одним из наиболее существенных подходов, позволяющих определить основы исследования генотипичности, является антропосоциетальная парадигма, предложенная Н. И. Лапиным [6] для оценки уровня социокультурного развития региона, достигаемого как результат деятельности его акторов: жителей, страт, организаций, социальных институтов. Вместе с тем в основных концепциях конкуренции регион, страна выполняют институциональные функции для создания соответствующих социальных, административных, экономических, финансовых и организационных условий для процессов здоровой конкуренции на территории. С методической точки зрения, в исследовании этот процесс может быть рассмотрен на континууме, на одной стороне которого расположены генотипичные характеристики личности и различных социальных общностей с имеющимся уровнем социального капитала, на другой стороне — как функции, так и дисфункции экономики региона, ее отраслей и организаций, а также собственно поселенческая специфика. Отсюда возникает вопрос: а чем, собственно, измеряется потенциал конкурентоспособности в основном ее носителе — личности как категории «человеческого ресурса» организации и каковы его границы?

Говоря об оценке личностного потенциала, нам представляется, что исходным аспектом здесь выступают ее мотивационные структуры. Еще в 1973 г. Г. Хофштеде провел исследование в 72 странах мира, в том числе с целью изучения американских концепций мотивации, организации, лидерства и пространства применимости используемых моделей. Изучение баз данных IBM (компьютерного гиганта того времени) по персоналу представительств позволило определить пределы, в которых теория мотивации А. Маслоу, равно как и другие модели мотивации, может быть применима в разных странах. Исследование выявило массу национально-культурных различий в их СКГ, и главное заключалось в том, что большинство различий в стилях менеджмента, методов мотивации работников и организационных структур в мире могут быть разграничены на основе критерия «коллективного ментального программирования» («collective mental programming») [10, с. 262] людей различных культур. Закономерным стал и вывод

о том, что как «пирамида потребностей», так и другие модели (при всем их объеме из 10 мотивационных методов, разработанных в США) [9, с. 296-297] ни в каком случае не являются описанием универсального процесса мотивации людей. Более того, Г. Хофштеде сделал вывод о том, что «пирамида» — это скорее описание ценностной системы, в частности, американского среднего класса, к которому и принадлежал А. Маслоу. Страны с разными ценностными системами могут выходить, например, на проблему потребности в безопасности как ценности по-разному — через социальные потребности или самоуважение.

Исходя из этого, очевидно, что дальнейшая разработка теорий мотивации, в том числе и по обретению конкурентоспособного капитала, должна строиться с учетом генотипичности, «ментальной программы» различных этносов и страт, населяющих страну, и быть интегративной. На личностном уровне мотивация — это выбор, который осуществляется также и под влиянием «программы», доминирующей в конкретном социальном пространстве и организационной среде, как внутренняя сила индивидуума, «предпочитающая одно решение другому» [10, с. 262]. Следовательно, формирование конкурентности личности — это процесс, начатый с «ненулевой суммой», где характер накопления социального капитала, его форм, статусов и ролей определяется генотипичностью социума, институционализацией социального пространства, доминирующим в конкурентном поле типом ментальной программы и мотивационными факторами и особенностями принятия решения по выбору цели деятельности. В словаре русского языка С. И. Ожегова конкуренция определяется как «соперничество, борьба за достижение наивысших выгод, преимуществ», как способность выдерживать, противостоять, добиваться первенства [5, с. 249]. В операционализации данного понятия, по нашему мнению, главное — это апелляция к выгоде, что соответствует российской ментальности, а также более поздним социологическим концепциям, в частности П. Бурдьё.

Модели конкурентоспособности и социальное пространство

Определяя общество как социальное пространство, П. Бурдьё указывал на то, что особенностью первого является его структурная дихотомия, включающая две реальности. Реальность «первого порядка» — это система распределения и средства присвоения материальных ресурсов, престижных в социальном плане благ и ценностей, представляющих различные «виды капитала». И здесь очевидно, что эффективным источником накопления выступает конкурентоспособность. Реальность «второго порядка» проявляется в представлениях, в схемах мышления и поведения, суждениях и эмоциональных оценках, как матрица практической деятельности социальных агентов, то есть как указанная выше ментальная программа, система, в которую включены, по нашему мнению, и мотивационные структуры реализации конкурентоспособности. Быть конкурентным (воплощаемым) значит быть способным господствовать в социальном пространстве. Это достигается за счет присвоения материальных и символических дефицитных благ, и результат зависит от наличного капитала (экономического, культурного,

профессионального и в общем смысле — конкурентоспособного). Обладание этим капиталом обеспечивает, помимо физической близости к дефицитным благам (место в структуре иерархии, место жительства, уровень, место и форма образования и др.), их доступность. Но также позволяет организовать и желательные границы близости или удаленности (статус) в социальном пространстве между его акторами, с целью извлечения желаемой прибыли. В концепции «габитуса» [12] П. Бурдьё выделил две формы капитала: символический и специфический. Первый — символический (или культурный, социальный) — накоплен, когда актер становится известным, признанным и узнаваемым по соответствующим категориям восприятия (похвала, восторг, популярность, признание и т. д.). У студентов и молодых работников таким капиталом могут быть дипломы, свидетельства, сертификаты на право обладания символической собственностью, дающие возможность получения прибылей от ее признания. Специфический же капитал имеет ценность, лишь находясь в деятельном отношении с некоторым полем (собственно конкурентоспособность и/или сотрудничество), а следовательно, в пределах этого поля, и лишь при определенных условиях (выигрыш в борьбе на поле или отказ от нее), когда он обратим в другой капитал. В теории полей [8, с. 44] П. Бурдьё отмечает необходимость для социологии точно идентифицировать специфические формы, в которых проявляются в различных конкурентных полях (конкурентоспособности в том числе) их наиболее общие концепты и механизмы. Эти формы многообразны, в таком качестве выступают капитал, инвестирование, интерес, взаимопомощь, сотрудничество, солидарность, борьба и другие, что позволяет избегать, таким образом, редукционизма, но особенно экономического, признающего лишь материальные интересы и стремление максимизировать денежную выгоду.

В рассматриваемом нами аспекте методология полей очень важна в анализе соотношения конкуренции и ее форм. Современное общество — это социальное пространство, которое формируется совокупностью подпространств или полей, каждое из которых системно и целостно, но открыто для развития и имеет свою собственную логику, свои правила, свои особые закономерности борьбы. Вместе с тем специфические исторические условия, определяющие автономию поля, формируют также и «отношения солидарности» между агентами поля и полей, выходящих за пределы конкуренции, по причинам понимания всеми участниками необходимости решения возникающих специфических проблем [12, с. 57]. Следовательно, участие в конкуренции требует абсолютной связи качеств конкурентоспособности и особых свойств личности с конкретным полем, поскольку в противном случае она сразу выходит из игры. И тогда очевидно, что механический перенос логики накопления ее капитала и средств борьбы или сотрудничества с одного поля на другое неправилен. Государство, церковь, система образования, политические партии, профсоюзы, отрасли, организации, вузы, школы — это поля. В каждом поле агенты и институты борются, или формируют личность, в соответствии с закономерностями и правилами, сформулированными в этом пространстве, для овладения нормативными символическими ресурсами.

ческими и/или специфическими выгодами, являющимися целями в данной игре. Если нет правил — есть хаос, который ведет к отрицанию конкурентоспособности, нечестной конкуренции и угасанию поля.

Еще одно поле, которое в российской действительности может определять конкурентные мотивации молодежи и будущую конкурентоспособность, — это практики родительской социализации («парентократизм», как мы это определили ранее [4, с. 675]), применяющиеся к ребенку на разных стадиях его развития. Это родительское поле достаточно обширно, включает раннее детство и зрелость, когда ребенку оказывается помощь даже в организации производственной деятельности. Многие ценности, которые усваивает ребенок, являются ценностями родителей, что ситуативно может формировать три типа личности: саморазвивающуюся, гиперконкурентную и избегающую конкуренции. Если дети обеспечены поддержкой, поощрением и достойным отношением родителей, тогда они способны достичь своего исходного (генотипичного) потенциала. Это соответствует тенденциям саморазвития личности, когда мотивация конкуренции рассматривает окружение как соратников для достижения целей, а не препятствие. Социальные институты (система образования на различных уровнях — школы, вузы) прежде всего могут и должны быть ориентированы на изучение и формирование личностных аспектов развития конкурентных отношений молодежи, развитие компетентностных практик путем их осознания, поощрения и овладения. Эти практики позволят обеспечить более конструктивный подход к достижению целей в поле, основанном на взаимодействии, гармонии, уважении и личностном росте, а не гиперболизации чисто конкурентных отношений, что получило у зарубежных исследователей проблемы определение «obsession» — наваждение.

По нашему мнению, сущностный ответ проявлению такой политики можно найти в рамках концепций менеджмента, где используется: а) конкурентная стратегия в практике управления в организации человеческими ресурсами; б) производительность труда и компетентная деятельность работника [11, с. 44]. Как показывают исследования, данная практика может выглядеть следующим образом. Так, например, один из известных исследователей этой проблематики Дж. Пфеффер (J. Pfeffer) еще в 1994 г. [14, с. 392] выделил 16 преимущественных факторов, используемых организацией в работе с конкурентоспособным персоналом (перевод автора):

- надежная занятость;
- стимулирующая оплата труда;
- делегирование полномочий;
- символический эгалитаризм;
- долгосрочные перспективы;
- селективность набора персонала;
- участие в распределении прибыли;
- командная работа и перераспределение обязанностей;

- сокращение фонда зарплаты;
- мера результатов труда;
- совмещение профессий;
- высокая заработная плата;
- широкая информированность;
- повышение квалификации;
- внутреннее продвижение;
- философская обоснованность внутренней политики УчР.

Таким образом, ответы на поставленные вопросы лежат, прежде всего, в области качества человеческого капитала, которым располагают организации и отрасли, и выборе стратегической политики и тактики управления организацией наличным капиталом. Задача исследователя заключается в открытии того, каким образом он формируется и используется в основных направлениях профессиональной деятельности актора.

Эмпирическая индексная оценка полей конкурентоспособности и конкурентоориентированности молодых работников предприятий Тюменской области

Прикладной анализ исследуемой нами проблематики показывает: чтобы быть реальным фактором действующих преимуществ, человеческие ресурсы организации (прежде всего) должны отвечать важнейшему их свойству — устойчивости (конкурентного преимущества). Это происходит в условиях, когда последние являются источником добавочной стоимости для организации, распределяемых благ для работников, являются редкими и неимитируемыми, а также гибкими и развивающимися относительно требуемых компетенций. Описанная выше проблематика полей конкурентоспособности требует четкой техники анализа эмпирических данных. В нашей работе мы использовали индексы как методический инструмент для близкой к метрической оценке проблем конкурентоспособности работающей молодежи, выявленных в процессе разведывательного исследования. Индексная оценка основных характеристик «поля» позволяет объективировать индивидуальный уровень конкурентоспособности в разрезе отраслей и форм капитала, на основе субъективных оценок респондентов. А также провести типологизацию и ранжирование факторов, препятствующих или способствующих накоплению и использованию ее капитала и преимуществ на личностном уровне и ее преобразованию в конкурентность. Компоненты капитала рассматриваются далее в поле личной конкурентоспособности, а также наполнения ею основных секторов (отраслей) экономики региона.

Композитные социологические индексы (КСИ) рассчитаны на основе двумерных таблиц ответов респондентов (обработка в SPSS) по ранговым шкалам (оценка уровня владения компонентами конкурентоспособного капитала) и номинальной шкале перечня отраслей региона. Методическая процедура индексного преобразования ранговых шкал ранее была предложена и использова-

лась Н. И. Лапиным [3]. С точки зрения техники анализа данных, для формирования КСИ используется метод сжатия размерности ранговой переменной (или свертки, по Ф. М. Бородину [1]), в нашем исследовании трех-, четырех- и пятиранговых шкал анкеты. Индекс рассчитывается как соотношение положительных и отрицательных ответов, без учета нейтральных и не ответивших на данный вопрос респондентов, деленное на 100. Пределы значений индекса — от +1,0 до -1,0, и отражают соотношение величин положительных и/или отрицательных ответов (оценок) респондентов. Индикативная модель конкурентоспособности в нашем исследовании была определена более чем тридцатью переменными. Понятно, что пространство статьи не позволяет нам привести всю полноту анализа, поэтому мы представим два поля: 1) личного конкурентного капитала молодых работников; 2) его распределение в отраслях региона, как обладающие несомненным интересом и новизной.

Как следует из рис. 1, доминирующими являются три первых индекса, что говорит в пользу системы образования, сформировавшей данные переменные капитала. Вместе с тем реальное столкновение с профессиональной действительностью очень сильно повлияло на устойчивость выбора имеющейся профессии, которая находится практически на нулевом уровне, то есть делит исследуемую группу пополам, что предполагает ее значительную профессиональную мобильность в будущем. Этот тренд дополняется и низким индексом освоения имеющейся профессии.

Анализ данных рис. 2 по структуре специфического капитала молодых работников демонстрирует прежде всего их высокий уровень самоорганизации в трудовом процессе, что отражает, по сути, переменная «исполнительность и работоспособность» с индексом, равным 0,97. Два следующих компонента специфического капитала достаточно противоречивы. Так, индекс использо-

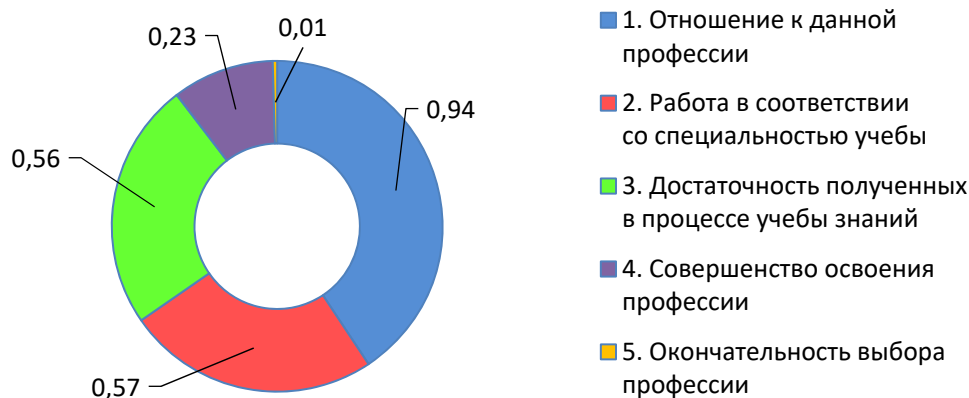


Рис. 1. Индекс символического капитала конкурентоспособных молодых работников (в процентах к числу ответивших — 92,0)

Fig. 1. The symbolic capital index of competitive young employees (as a percentage of the respondents — 92.0)

вания в трудовом процессе ИТ равен 0,71, но профессионализм имеющейся компьютерной грамотности достаточно низок (индекс равен всего 0,13). Индексы наличия условий профессионального роста (0,64) и реального повышения квалификации (0,26) равнонаправлены и усиливают совокупные возможности повышения уровня данного фактора специфического капитала. Можно отметить также значимый вес компетенций и навыков в реализуемой и потенциальной (другой) профессиональной деятельности (0,26 и 0,32 соответственно), что, несомненно, повышает уровень специфического капитала личности молодого работника.

Распределение данных переменных капитала в региональной экономике, безусловно, отражает привлекательность отрасли, ее перспективность для реализации накопленных преимуществ. В то же время оно показывает и уровень отношения руководителей организации к человеческим ресурсам и понимания их роли, как мы отмечали выше, в достижении конкурентных преимуществ в отрасли. Индексный анализ построен на указанной выше методике, переменные капитала и порядок отраслей соответствует порядку в инструментарии опроса. Поскольку размерность итоговой таблицы не позволяет представить ее в графике компактно, то мы опишем полученные данные линейно. Прежде всего, выделим иерархию конкурентоспособности по максимальному вкладу элементов капитала молодых работников в отрасли экономики области, которая построена на усреднении индекса всех отраслевых показателей наличного капитала.

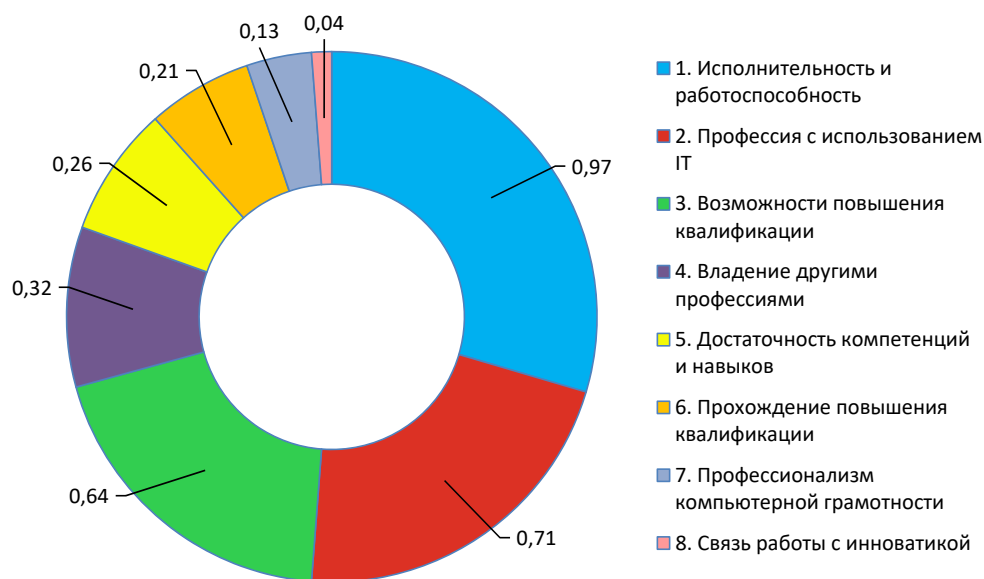


Рис. 2. Индекс специфического капитала молодых работников (в процентах к числу ответивших — 92,0)

Fig. 2. The specific capital index of young employees (as a percentage of the respondents — 92.0)

Уровень конкурентоспособного капитала в отраслях Тюменской области:

1. Промышленность — 0,340.
2. Транспорт и связь — 0,337.
3. Финансовая деятельность — 0,274.
4. Торговля — 0,268.
5. Строительство — 0,247.
6. Операции с недвижимостью — 0,235.
7. Сельское хозяйство — 0,198.

Процедура достаточно четко выявляет тенденции «инвестиционного» вклада в специфический капитал приведенных переменных отраслевого поля и может быть использована как для эмпирического уточнения возможных причин его низкого накопления на уровне организации, так и для выработки рекомендаций для органов управления социально-экономическим развитием области, региона в целом.

Индекс элементов специфического капитала молодых работников в отраслях экономики региона (в процентах к числу конкурентоспособных — 92,3%) представлен следующим образом:

1. *Связь с инновационной деятельностью.* Общий уровень достаточно низкий, где лидирует сельское хозяйство — 0,12. Далее с положительными индексами — промышленность и торговля, соответственно 0,09 и 0,06. Отрицательные индексы у транспорта и связи и финансовой сферы — -0,36 и -0,48.
2. *Навыки и компетенции в работе и конкуренции.* В целом этот капитал достаточно весом. Высокий уровень в сельском хозяйстве — 0,83. Далее идут: торговля — 0,68, промышленность — 0,59, транспорт и связь — 0,54, строительство — 0,54, финансы — 0,39.
3. *Отношение к профессии.* По всем отраслям не менее 0,93. Надо отметить, что данный индекс отражает в целом очень высокий уровень «профессиональности» респондентов по всем отраслям, с минимальными разрывами.
4. *Прохождение курсов повышения квалификации.* Этот вид повышения капитала значим в промышленности — 0,39, транспорте и связи — 0,26 и финансовой сфере — 0,13. В торговле и строительстве он практически равен нулю, а в сельском хозяйстве он отрицателен — -0,20.
5. *Возможность повышения квалификации.* Индекс достаточно значителен — 0,73, в промышленности, транспорте и связи, торговле, строительстве и финансовой сфере — соответственно 0,62, 0,60, 0,58 и 0,58. Низкий в сельском хозяйстве — 0,28.
6. *Владение другими профессиями* высоко у молодых работников в сельском хозяйстве — 0,50, транспорте и связи — 0,40, строительстве — 0,37; торговле — 0,35. Индекс близок к нулю в финансах.

7. *Совершенство освоения профессии (дела)* выглядит следующим образом. Лидер здесь транспорт и связь — 0,49; далее идут финансы — 0,37, торговля — 0,30, промышленность и сельское хозяйство — по 0,20.
8. *Окончателность выбора профессии*. Индекс значим только в промышленности и сельском хозяйстве — 0,17 и 0,11 соответственно. В остальных отраслях близок к нулю. Значимо отрицательный индекс в торговле — -0,32.
9. Уровень «самости» в профессии (*исполнительность и работоспособность*) в отраслях очень высока, не ниже 0,97. Несколько ниже в сельском хозяйстве — 0,75.
10. *Соответствие работы полученной специальности* достаточно значимо. Так, оно составляет 0,76, и 0,75 в строительстве и финансах, 0,69, 0,47 и 0,44 соответственно в промышленности, транспорте и связи и сельском хозяйстве.
11. *Использование IT-технологий в работе*. Этот капитал достаточно распространен во всех указанных отраслях области. Лидерами являются финансы, промышленность и строительство — соответственно 0,81, 0,77 и 0,76.
12. *Профессионализм компьютерной грамотности*. Индекс несколько ниже предыдущего. Лидерами являются молодые работники в строительстве, финансах, промышленности и торговле, соответственно 0,36, 0,24, 0,09. Отрицательные значения в сельском хозяйстве и транспорте и связи — -0,20 и -0,16.

Приведенные данные выраженности специфического капитала в отраслевых полях отражают, по нашему мнению, несколько тенденций. Прежде всего, безусловна роль предыдущих инвестиций в символический капитал, особенно полученное профессиональное образование и подготовка, о чем особенно значимо свидетельствует такая часть капитала, как «отношение к профессии», «исполнительность и работоспособность». Это подчеркивает, по нашему мнению, такой общезначимый признак социокультурной генотипичности оцениваемого поколения, как выявленный нами в процессе исследования фактор «трудолюбия» (3,52 балла из четырех возможных) и **обозначенный** респондентами как «наиболее эффективное средство для победы в профессиональной конкуренции». Отметим также, что второе и третье места занимают факторы «профессиональное превосходство» (3,47 балла) и «интеллектуальное преимущество» (3,44 балла), что, по нашему мнению, логически достаточно «плотно» коррелирует со структурой выявленных переменных. Принципиально важна и внутренняя организационная стратегия управления человеческими ресурсами, нацеленная на усиление как технико-технологических возможностей производственной деятельности, так и возможности накопления компетенций для увеличения указанных видов капитала. И третье — индексный «размер» специфического капитала молодежи в целом и его отдельных элементов в нашем исследовании отражают и уровень воплощаемости капитала в конкретной отрасли на юге Тюменской области, и его

специфику. По нашему мнению, приобретенная в процессе производственной деятельности социокультурность позволила работающей молодежи достаточно критично сформулировать предложения по достижению организацией высокого конкурентного уровня на региональном рынке. Главная потребность в следующем: 1) высококвалифицированные работники; 2) современные технологии; 3) новые конкурентные идеи; 4) хорошее финансирование проектов (соответственно 53, 48, 45, и 42% (к числу опрошенных)).

Выводы

Важным результатом представленной концептуальной социологической модели анализа конкуренции и конкурентоспособности молодежи является то, что избранный подход позволяет непротиворечиво и системно исследовать структуру накопленного социального капитала в отраслях, его объектную направленность в конкретных конкурентных полях. И, главное, характер его (специфического) использования в практической производственной деятельности работающей молодежи. Основываясь в нашем подходе на теории П. Бурдьё о символическом и специфическом капитале, как для развития теории конкурентоспособности, так и эмпирических исследований, можно подчеркнуть, что перечень и уровень специфических факторов в исследовательских проектах выявляется достаточно строго, не прибегая к их метафорическому описанию, как с помощью методов отраслевой социологии, так и статистики. Специфический капитал носит деятельный характер и требует для его точного анализа знания конкретных форм использования первого, в конкретном конкурентном поле, его особенностей, с четким познанием исследователем специфических механизмов и характера социально-экономической деятельности каждого актора. Индексный анализ, проведенный нами в эмпирическом исследовании, выявил определенный разрыв самооценки молодых работников именно в этом отношении. Чтобы быть реальным фактором действующих преимуществ, человеческие ресурсы в организации должны отвечать важнейшему критерию — устойчивости конкурентного преимущества. Это происходит в условиях, когда последние являются источником добавочной стоимости для организации, распределяемой прибыли для работников, являются достаточно редкими и неимитируемыми, а также гибкими относительно требуемых компетенций в решении новых производственных задач. Важным выводом в данной работе является то, что с позиций «коллективного ментального программирования» основными мотивационными стимулами конкуренции для работающей молодежи являются не борьба, соперничество, а трудолюбие, профессионализм и интеллектуальное преимущество над конкурентами, что отражает актуальную российскую генотипичность и ментальность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бородкин Ф. М. Социальные индикаторы: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Статистика» и другим экономическим специальностям / Ф. М. Бородкин, С. А. Айвазян. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 607 с.

2. Интернет-словарь «Академик». URL: <https://dic.academic.ru/>
3. Лапин Н. И. Регион как поле социального самочувствия россиян и их отношения к институтам власти / Н. И. Лапин // Опыт апробации типовой методики «Социологический портрет региона»: матер. всерос. научно-метод. конф. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2007. Ч. II. 240 с.
4. Мельник В. В. Социальные аспекты региональной конкурентоспособности / В. В. Мельник // Материалы V Тюменского международного социологического форума «Динамика социальной трансформации российского общества: региональные аспекты» (5-6 октября 2017 г., Тюмень). С. 671-678. URL: https://elib.utmn.ru/jspui/bitstream/ru-tsu/13331/1/Melnik_324_Sbornik_2017.pdf
5. Словарь русского языка С. И. Ожегова / С. И. Ожегов. Изд. 18-е, стереотипное. Москва: Русский язык, 1986. 797 с.
6. Социокультурный портрет региона. Типовая программа и методика. Материалы конференции «Социокультурная карта России и перспективы развития российских регионов» (27 июня — 1 июля 2005 г., Москва) / под. ред. Н. И. Лапина, Л. А. Беляевой. М.: ИФРАН, 2008. 328 с.
7. Степашин С. В. Показатели и индикаторы измерения социальной реальности — методологическая основа научного управления обществом / С. В. Степашин // Всероссийский социологический конгресс «Социология в системе научного управления обществом»: материалы Конгресса (2-4 февраля 2012 г., Москва). М.: ИСПИ РАН, 2012. С. 47-52.
8. Bourdieu P. Son oeuvre, son heritage / P. Bourdieu. Editions Sciences Humaines, 2008. 128 p.
9. Dessler G. Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders / G. Dessler. 3rd ed. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
10. Hofstede G. Cultures and Organisations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and its Importance for Survival / G. Hofstede. Harper Collins Publishers, 1994. 279 p.
11. Krugman P. Competitiveness: a dangerous obsession / P. Krugman // Foreign Affairs. 1994. No 73 (2). Pp. 28-44. DOI: 10.2307/20045917
12. Mounier P. Pierre Bourdieu, une Intrduction / P. Mounier. Paris: Agora, Pocket/La Decouverte, 2008. 262 p.
13. Pfeffer J. Competitive Advantage through People / J. Pfeffer. Harvard: HBS Press, 1994.
14. Siggel E. International competitiveness and comparative advantage: a survey and a proposal for measurement / E. Siggel // Paper prepared for CESifo Venice Summer Institute, Venice International University (July 20-21, 2007, Italy).
15. Snowdon B. Commentary. Competitiveness in a globalized world: Michael Porter on the microeconomic foundation of the competitiveness of nations, regions, and firms / B. Snowdon, G. Stonehouse // Journal of International Business Studies. 2006. No 37 (2). Pp. 163-175. URL: <http://www.jibs.net/> DOI: 10.1057/palgrave.jibs.8400190
16. The Global Competitiveness Report 2012-2013. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2012-2013>

Vladimir V. MELNIK¹

UDC 316.334.2

COMPETITIVE CAPITAL OF EMPLOYED YOUTH. THEORETICAL AND APPLIED ANALYSIS*

¹ Dr. Sci. (Philos.), Professor,
Department of General and Economic Sociology,
University of Tyumen
v_v_melnik@mail.ru

Abstract

This article studies the comparative differences among working youth and self-evaluation of their competitiveness, as well as the embodiment of the latter in the symbolic and specific sectoral capital of the Tyumen region. The author observes the complexity of this phenomenon and the understanding of competition and competitiveness on the interdisciplinary level, which is based on N. I. Lapin's anthroposocietal paradigm. While studying competitiveness, the author has revealed a cognitive dissonance in the statistical and the empirical measurements as well as in the analysis of social variables. At the essential level, within the framework of G. Hofstede's "collective mental programming" and P. Bourdieu's "field" theory, the following fundamental social aspects are revealed: the "capital" and the "motivational stimulus" of competitiveness. At the personal level, the author considers competitiveness as a cumulative process that started with a "non-zero amount". At this point, the following factors determine the level of capital (with the ratios of the symbolic and specific): 1) genotype of society; 2) social space (starting with a national one); 3) mental program, dominating in the competitive field; and 4) motivational

* The research was prepared within the framework of the state task of the Russian Ministry of Education and Science "Formation of youth competitive orientation and competitiveness in the Russian society in the context of modern sociocultural dynamics". Project no 28.2941.2017/4.6. Academic Adviser — Academician of the Russian Academy of Education, G. F. Kutsev.

Citation: Melnik V. V. 2019. "Competitive capital of employed youth. Theoretical and applied analysis". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 5, no 2, pp. 39-57.

DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-2-39-57

stimulus of choosing and adopting the type of decision to action (whether it is a struggle or cooperation). They all aim to obtain the normative symbolic and/or specific benefits that appear to be the goals in this field. This process requires a) a direct connection between the qualities of competitiveness as well as b) special properties of an individual with a specific field. Otherwise, there is no competitiveness, since the mechanical transfer of the logic of the capital accumulation from one field to another is ineffective. The empirical basis of the work includes the exploratory study of the working youth's competitiveness, which was conducted in three cities of the Tyumen region — Tyumen, Tobolsk, and Ishim (including their countryside) — at 15 enterprises of six industries in May-June 2017. The research employed area, quota sampling (n = 956). Five factors determined the representativeness: age, gender, education, form of enterprise ownership, and organization. The sampling error was 4.2%, which ensured high reliability of the data obtained. The survey was conducted in the workplace using an individual questionnaire. The revealed high level of self-evaluation of respondents' competitiveness (92% answered positively) required index comparison of the implemented advantages of the available capital structure (both symbolic and specific) in the workplace, in the regional branches of the economy in order to develop recommendations for programs to develop competition in the region.

Keywords

Competitiveness, “field”, symbolic and specific capital, “mental programming”, motivational structure, index analysis.

DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-2-39-57

REFERENCES

1. Borodkin F. M., Ayvazyan S. A. 2012. Social Indicators: a Textbook for University Students Enrolled in the Specialty “Statistics” and Other Economic Specialties. Moscow: YUNITI-DANA. [In Russian]
2. Online dictionary “Akademik”. <https://dic.academic.ru/> [In Russian]
3. Lapin N. I. 2007. “The region as a field of social well-being of Russians and their relationship to the institutions of power”. Proceedings of the 5th All-Russian Scientific and Methodical Conference “The experience of testing the standard methodology ‘Sociological portrait of the region’”, ch. 2. Tyumen: University of Tyumen Publishing house. [In Russian]
4. Melnik V. V. 2017. “Social aspects of regional competitiveness”. Proceedings of the 5th Tyumen International Sociological Forum “The Dynamics of Social Transformation of the Russian Society: Regional Aspects”, 5-6 October, Tyumen, pp. 671-678. https://elib.utmn.ru/jspui/bitstream/ru-tsu/13331/1/Melnik_324_Sbornik_2017.pdf [In Russian]
5. Ozhegov S. I. 1986. Dictionary of the Russian Language, 18th stereotype edition. Moscow: Russkiy yazyk. [In Russian]
6. Lapin N. I., Belyayeva L. A. (eds.). 2008. “Sociocultural portrait of the region. Typical program and methodology”. Proceedings of the Conference “Socio-Cultural Map

- of Russia and Prospects for the Development of Russian Regions”, 27 June — 1 July 2005, Moscow, pp. 15-16. Moscow: IFRAN. [In Russian]
7. Stepashin S. V. 2012. “Indices and indicators of social reality measurement — methodological basis for the scientific management of society”. Proceedings of the All-Russian Sociological Congress “Sociology in the System of Scientific Management of Society”, 2-4 February 2012, Moscow, pp. 47-52. Moscow: Institute of Social and Political Studies of the Russian Academy of Sciences. [In Russian]
 8. Bourdieu P. 2008. *Son Oeuvre, Son Heritage*. Editions Sciences Humaines. [In French]
 9. Dessler G. *Management: Principles and Practices For Tomorrow’s Leaders*. 3rd edition. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
 10. Hofstede G. 1994. *Cultures and Organisations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and its Importance for Survival*. HarperCollins Publishers.
 11. Krugman P. 1994. “Competiveness: a dangerous obsession”. *Foreign Affairs*, no 73 (2), pp. 28-44. DOI: 10.2307/20045917
 12. Mounier P. 2008. *Pierre Bourdieu. Une Intrduction*. Paris: Agora, Pocket/La Decouverte.
 13. Pfeffer J. 1994. *Competitive Advantage through People*. Harvard: HBS Press.
 14. Siggel E. 2007. *International Competitiveness and Comparative Advantage: a Survey and a Proposal for Measurement*. Paper prepared for CESifo Venice Summer Institute (20-21 July, Italy). Venice International University.
 15. Snowdon B., Stonehouse G. 2006. “Commentary. Competiveness in a globalized world: Michael Porter on the microeconomic foundation of the competitiveness of nations, regions, and firms”. *Journal of International Business Studies*, no 37 (2), pp. 163-175. <http://www.jibs.net/> DOI: 10.1057/palgrave.jibs.8400190
 16. *The Global Competitiveness Report 2012-2013*. <https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2012-2013>