**Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика[[1]](#footnote-1)**

**Human Capital of Professionals and Managers: State and Dynamics**

**ТИХОНОВА Наталья Евгеньевна** – гл.н.с. Института социальной политики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20.), гл.н.с. Института социологии РАН (109544, Москва, ул. Кржижановского 24/35, стр. 5); профессор, д.с.н., netichon@rambler.ru, +7 (903) 729-05-39

**Natalia E. Tikhоnova -** leading researcher at the[Institute for Social Policy](https://isp.hse.ru/en/) National Research University Higher school of economics (101000, Moscow, Myasnitskaya str., 20); leading researcher at the Institute of Sociology RAS (109544, Moscow, Krzhizhanovskogo str. 24/35, build. 5); professor, doctor of Sociology, netichon@rambler.ru, +7 (903) 729-05-39

**Аннотация:** *В центре внимания автора вопросы о том, каково качество человеческого капитала российских профессионалов и руководителей, насколько они неоднородны в этом отношении и какую роль играет человеческий капитал в дифференциации российских работников вообще и профессионалов и руководителей в частности. В статье показано, что и профессионалы, и руководители являются очень гетерогенными группами и выделена внутренняя структура этих групп. Продемонстрировано, что качество человеческого капитала большинства российских профессионалов и руководителей довольно низкое. Несмотря на то, что численность лиц с высшим образованием, занятых в российской экономике, более чем в полтора раза превышает численность рабочих мест профессионалов, около четверти работающих на этих рабочих местах не имеют высшего образования. Ещё хуже картина у руководителей. При этом повышение квалификации в большинстве их подгрупп распространено мало. Главная причина этого, как свидетельствуют результаты применения уравнения Минцера, – неготовность российских работодателей к выплате работникам дифференцированных заработных плат с учетом качества их человеческого капитала. В итоге российские профессионалы и руководители все меньше заинтересованы в наращивании своих знаний. Серьезной проблемой выступает и нецелевое использование уже имеющихся у них знаний, поскольку даже среди профессионалов почти 60% работают не по полученной и не по смежной с ней специальности.*

*В статье рассмотрена также роль человеческого капитала в формировании двух макроклассов российского общества. У одного из них («костяк» которого составляют рабочие) человеческий капитал вообще не является дифференцирующим фактором для занятия тех или иных профессиональных позиций. Во втором же, представители которого могут быть отнесены с точки зрения специфики их профессиональных статусов к среднему классу, качество человеческого капитала играет важную роль для попадания человека в ту или иную профессиональную группу.*

**Abstract:** Author focuses on the questions of human capital quality of Russian professionals and managers, their heterogeneity in this respect, and the role played by human capital in the differentiation of Russian work force in general and professionals and managers in particular. The article shows that both professionals and managers are very heterogeneous groups; the internal structures of these groups are determined. It is demonstrated that the overall human capital quality of most Russian professionals and managers is rather low. Despite the fact that the number of people with higher education employed in Russian economy is more than 1.5 times higher than the number of professionals, about a quarter of those working in positions of professionals do not have higher education. The situation is even worse for the managers. In addition, further training in most of their subgroups is not widespread. The main reason for this, according to the results of Mincer equation, is the unpreparedness of Russian employers to pay differentiated wages to employees, taking into account quality of their human capital. As a result, Russian professionals and managers are less and less interested in increasing their knowledge. Another serious problem is the misuse of the knowledge that they already possess, since even among professionals almost 60% work not in their main specialization nor in the adjacent one.

The article also considers role of human capital in the formation of two macroclasses in Russian society. In one of them (the "core" of which are workers) human capital does not act as differentiating factor for occupying professional positions. In the second one, whose representatives can be classified as middle class in terms of their professional statuses, quality of human capital plays an important role in determination of belonging to a particular professional group.

**Ключевые слова:** профессиональные группы, профессиональная структура, социальная структура, человеческий капитал, средний класс, профессионалы, руководители

**Keywords:** professional groups, professional structure, social structure, human capital, middle class, professionals, managers

При разработке стратегии социально-экономического развития России особое значение имеет проблема человеческого капитала профессионалов и руководителей. Без его высокого качества невозможно осуществить технологический прорыв, призванный обеспечить выход России из ловушки стран среднего уровня доходов и переход ее на уровень, соответствующий нынешним реалиям технологического развития. Именно профессионалы и руководители, традиционно являющиеся в современных обществах «локомотивами» развития их экономик, должны стать ключевыми акторами такого прорыва и поддержать его за счет непрерывного обновления и расширения своих знаний. Однако способны ли они в действительности выполнить эту ответственную роль и каково качество их человеческого капитала? Ответу на эти вопросы и посвящена предлагаемая вниманию читателей статья.

***Операционализация понятия «человеческий капитал» и его показатели у профессионалов и руководителей***

Учитывая существующее в науке разнообразие трактовок понятий «человеческий капитал», определимся сначала с используемыми терминами. Понятие «**человеческий капитал**» используется в статье в той его трактовке, которая является классической и берет свое начало с работ Г. Беккера, Т. Шульца, Д. Минцера и др. Человеческий капитал интерпретируется в рамках этой традиции как совокупность знаний и конкретных навыков (компетенций), которые проявляются в количестве лет обучения, трудовом стаже и других поддающихся измерению показателях. В рамках этой традиции принято делить человеческий капитал на общий и специфический [Беккер 2003]. Общий человеческий капитал свидетельствует об общем уровне знаний человека, включая его профессиональные знания. Этот вид человеческого капитала измеряется обычно через число лет обучения, пройденного конкретным человеком. Специфический человеческий капитал, формирующийся на конкретном рабочем месте, отражает набор знаний, полезных только на определённом предприятии или в организации, и обычно измеряется продолжительностью стажа по последнему месту работы. Как свидетельствуют наши данные, специфический человеческий капитал в российской экономике обычно не приносит работнику дополнительных рент. Хотя «текучка», в том числе и среди руководителей и профессионалов, достаточно велика, она обычно влечёт за собой для них не снижение, а повышение заработной платы. Поэтому ниже применительно к ситуации с человеческим капиталом профессионалов и руководителей будет рассматриваться только общий человеческий капитал.

Термин «**профессионал**» также неоднозначен, поэтому сразу подчеркнём - он используется в данной статье в том смысле, как он трактуется в классификаторе ISCO[[2]](#footnote-2). В официальной российской статистике соответствующая группа работников обычно идентифицируется как «Специалисты высшего уровня квалификации» и в нее попадают те, кто работает на должностях, предполагающих высшее образование. Численность этой группы, по данным ФСГС РФ, составляет в России чуть более 20% всех занятых [ФСГС РФ 2017а], хотя общая доля людей с высшим образованием в российской экономике достигла уже 33,0%, а в возрастных группах 25-35 лет составляет даже около 40% [ФСГС РФ 2017б].

В то же время около четверти тех, кто работает на позициях профессионалов, как свидетельствуют социологические данные, не имеет высшего образования. Так, согласно данным РМЭЗ НИУ ВШЭ[[3]](#footnote-3), лишь 73,8% профессионалов имели зимой 2015-2016 гг. высшее образование, причем чаще это было образование, не соответствовавшее профилю их деятельности (доля тех, кто работал на должностях специалистов высшей квалификации и не только имел высшее образование, но и получил его по профилю своей трудовой деятельности или смежной с ней, составляла в тот момент всего 41,2% среди профессионалов или 7,5% от занятых в российской экономике). Еще 19,4% имели среднее специальное образование, а остальные - только среднюю школу. Тем не менее, поскольку они работали на должностях, предполагающих высшее образование, мы рассматривали их как профессионалов.

Что же касается **руководителей**, то в их число мы, вслед за ФСГС РФ и классификатором ISCO, включали лиц из всех секторов экономики, выполняющих управленческие функции, в том числе и представителей органов власти всех уровней. Согласно данным ФСГС РФ, численность группы руководителей составляла в 2015 г. 8,6% всех занятых [ФСГС РФ 2017в]. В использованном массиве РМЭЗ численность этой группы составила 6,5% всех занятых.

Для измерения общего человеческого капитала (ОЧК) был построен специальный индекс (индекс ОЧК). Показателями качества человеческого капитала при построении этого индекса выступали: а) количество лет обучения; б) соответствие образования профилю занятости; в) имеющиеся навыки. По каждому из этих показателей была рассчитана своя шкала. Ключевую роль играла шкала «Количество лет обучения», в которой обучению различной продолжительности соответствовали разные баллы (см. таблицу 1).

Таблица 1

**Присвоение баллов по шкале «Количество лет обучения» и распределение по ней профессионалов, руководителей и работающего населения страны в целом, %[[4]](#footnote-4)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели:** | **Доля среди:** |
| **число лет обучения**  | **баллы** | **профессионалов** | **руководителей** | **всех работающих** |
| Менее 10 лет | 0 баллов | 0,4 | 2,6 | 5,8 |
| 10-12 лет[[5]](#footnote-5) | 1 балл | 10,9 | 18,5 | ***37,8*** |
| 13 лет | 2 балла | 6,1 | 7,9 | 12,0 |
| 14 лет | 3 балла | 9,2 | 8,8 | 8,6 |
| 15 лет | 4 балла | 20,3 | 18,5 | 10,9 |
| 16 лет | 5 баллов | ***22,8*** | ***21,6*** | 11,6 |
| 17 лет | 6 баллов | 11,3 | 7,1 | 5,4 |
| 18 лет | 7 баллов | 6,5 | 5,6 | 3,2 |
| 19 лет | 8 баллов | 6,9 | 5,0 | 2,5 |
| 1. лет и более
 | 9 баллов | 5,6 | 4,4 | 2,2 |

Как видно из таблицы 1, модальным для россиян в целом является 10-12-летнее образование, в то время как для профессионалов и руководителей в этой роли выступает 16 лет обучения. Однако при этом 11,3% профессионалов и 21,1% руководителей имеют не более 12 лет обучения и еще 35,6% профессионалов и 35,2% руководителей проходили обучение лишь в течение 13-15 лет. Учитывая, что в период обучения включались также курсы повышения квалификации или переквалификации продолжительностью не менее года, понятно, что *уровень профессиональной подготовки половины представителей этих ключевых для успешного развития экономики групп достаточно низок*, поскольку 15 лет обучения (порог, не выше которого находились в начале 2016 г. в общей сложности 46,9% профессионалов и 56,7% руководителей) предполагают либо 10 лет обучения в школе плюс 5 лет в специалитете (но тогда это представители тех поколений, которые заканчивали школу достаточно давно и должны были бы проходить длительное повышение квалификации), либо только школу плюс бакалавриат для более молодых возрастов. Особенно низки показатели числа лет обучения у руководителей и специалистов в сельской местности – не более 15 лет обучения имеют в ней 70,4% руководителей (в том числе более чем у четверти этот показатель не превышает 12 лет) и 62,7% профессионалов (в том числе у 17,5% продолжительность обучения составляет не более 12 лет).

Необходимость использования для расчета индекса ОЧК второй шкалы («Соответствие образования профилю занятости») обуславливалась тем, что знания, полученные по профилю работы, имеют относительно большее значение, чем бесполезные на данном рабочем месте. В развитых странах профессионалы в обязательном порядке должны иметь профильное образование по той специальности, по которой они работают, поэтому число лет обучения уже само по себе говорит о качестве человеческого капитала работников. В России же, как было показано выше, ситуация иная. Поэтому для оценки соответствия образования профилю выполняемой работы при построении этой шкалы учитывалось совпадение первых трех[[6]](#footnote-6) цифр кода Классификатора занятий ISCO-08 для основной работы респондента и полученных им специальностей. За каждый факт такого совпадения с учетом уровня полученного по соответствующей специальности образования[[7]](#footnote-7) присваивалось определенное количество баллов, а затем эти баллы суммировались.

Распределение показателей шкалы «Соответствие образования профилю занятости» свидетельствует о том, что среди попадающих в массовые опросы руководителей нет никого, кого в процессе обучения готовили бы для руководства людьми (см. таблицу 2). Что же касается профессионалов, не имеющих ни одного диплома, специальность по которому была бы хотя бы смежной с предметом той деятельности, которой они занимались, то большинство среди них составляют люди, продолжительность обучения которых (не более 14 лет) также заведомо не позволяет говорить о наличии у них качественного человеческого капитала, пусть и не по специальности.

*Таблица 2*

**Распределение профессионалов, руководителей и работающего населения страны в целом по шкале «Соответствие образования профилю занятости», %**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Баллы** | **Доля среди профессионалов** | **Доля среди руководителей** | **Доля среди всех работающих** |
| 0 баллов | ***57,3*** | ***100,0*** | ***80,9*** |
| 1 балл | 0,2 | 0 | 3,2 |
| 2 балла | 0,3 | 0 | 3,4 |
| 3 балла | 5,2 | 0 | 5,5 |
| 4 балла | 31,2 | 0 | 5,9 |
| 5 и более баллов | 5,8 | 0 | 1,1 |

Другой полюс среди профессионалов составляют те 37,0%, кто закончил вуз по той же или по смежной специальности, что и та, по которой они работают (см. таблицу 2). Часть из них (5,8%) имеет даже два высших образования (в том числе магистратуру), вуз и аспирантуру или вуз и длительные курсы повышения квалификации по профилю своей деятельности.

Третья использованная при расчете индекса ОЧК шкала - «Навыки» - состояла из двух субшкал: «Знание иностранных языков» и «Владение компьютерными технологиями», которые затем суммировались. В каждой шкале учитывалась различная полезность соответствующего навыка на рынке труда для представителей разных образовательных групп и каждая могла дать от 0 до 2 баллов. По субшкале «Знание иностранных языков» среди работающего населения в целом имели положительные показатели 17,5%, среди руководителей – 26,2%, среди профессионалов – 34,6%. Что же касается владения компьютерными технологиями, то, как оказалось, почти 8% и руководителей, и профессионалов зимой 2015−2016 гг. не умели пользоваться компьютером (для работающих в целом этот показатель составлял 24,1%).

Суммирование показателей описанных выше шкал позволило построить индекс ОЧК, который принимал значения от 0 до 18 баллов. Среднее значение индекса среди работающего населения страны составило к началу 2016 г. 5,1 балла, медианное – 4 балла, модальное – 2 балла. Среди руководителей эти показатели составляли, соответственно, 6,3 балла, 7 и 7 баллов, а среди профессионалов – 9,1 балла, 9 и 9 баллов.

*Таблица 3*

**Распределение профессионалов, руководителей и работающего населения страны в целом по индексу ОЧК, %**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Баллы** | **Доля среди профессионалов** | **Доля среди руководителей** | **Доля среди всех работающих** |
| 0 баллов | 0,2 | 0,9 | 2,7 |
| 1 балл | 2,4 | 4,7 | 14,8 |
| 2 балла | 4,1 | 11,8 | ***18,8*** |
| 3 балла | 4,7 | 7,1 | 9,5 |
| 4 балла | 4,0 | 5,3 | 8,4 |
| 5 баллов | 6,0 | 7,9 | 6,3 |
| 6 баллов | 8,0 | ***13,5*** | 7,6 |
| 7 баллов | 7,1 | 13,8 | 7,3 |
| 8 баллов | 8,3 | 8,8 | 5,4 |
| 9 баллов | ***10,8*** | 11,5 | 6,3 |
| 10 баллов | 9,3 | 5,6 | 3,9 |
| 11 баллов | 8,4 | 5,0 | 2,8 |
| 12 баллов | 6,7 | 2,6 | 1,9 |
| 13 баллов | 7,9 | 1,5 | 2,0 |
| 14 баллов | 3,9 | - | 0,8 |
| 15 баллов | 2,9 | - | 0,5 |
| 16 баллов | 3,3 | - | 0,6 |
| 17 баллов | 1,5 | - | 0,3 |
| 18 баллов | 0,5 | - | 0,1 |

Как видно из таблицы 3, для профессионалов оказалась характерна очень большая внутренняя дифференциация по качеству их человеческого капитала. Почти столь же высока оказалась и гетерогенность группы руководителей.

***Внутренняя структура групп руководителей и профессионалов с учетом неоднородности качества их человеческого капитала***

Несмотря на гетерогенность профессионалов и руководителей по качеству их человеческого капитала, последний все же и в России тесно связан с профессиональным статусом работников (см. таблицы 4-5). Это позволяет говорить о применимости в нашей стране методологического и методического инструментария, разработанного в мировой науке для анализа человеческого капитала. В то же время в России есть в этой области и определенная специфика. Особенно ярко она прослеживается применительно к группе руководителей, портрет которых с точки зрения качества их человеческого капитала практически совпадает с портретом полупрофессионалов (см. таблицу 4). Учитывая состав последних[[8]](#footnote-8) и тот факт, что группа руководителей обычно объединяет в современных конкурентных экономиках наиболее квалифицированную часть работающих, совпадение этих групп по качеству их человеческого капитала выглядит по меньшей мере парадоксально. Странно выглядит и тот факт, что при избыточном количестве работников с высшим образованием каждый десятый профессионал – это человек, не только не имеющий высшего образования, но и обладающий показателями человеческого капитала, характерными скорее для рабочих.

*Таблица 4*

**Распределение представителей различных профессиональных классов по группам с разными показателями индекса ОЧК, %[[9]](#footnote-9)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Группы с разными показателями ОЧК** | **Классы по Классификатору ISCO[[10]](#footnote-10)** |
| **Руководители (1 класс)** | **Профессионалы (2 класс)** | **Полупрофессионалы (3 класс)** | **Занятые низкоквалифицированным нефизическим трудом (4 класс)** | **Рядовой персонал торговли и б/о (5 класс)** | **Работники ручного физического труда (7 класс)** | **Операторы машин и механизмов (8 класс)** | **Неквалифицированные рабочие (9 класс)** | **В среднем по массиву работающих** |
| 0 баллов | 0,8 | 0,2 | 0,3 | 1,4 | 2,8 | 4,4 | 5,1 | 10,2 | ***2,7*** |
| 1 балл | 4,7 | 2,4 | 6,1 | 8,7 | 18,7 | 22,1 | 27,7 | 38,3 | ***14,8*** |
| 2 балла | 11,8 | 4,1 | 9,7 | 26,4 | 27,2 | 24,8 | 30,9 | 28,7 | ***18,8*** |
| 3 балла | 7,1 | 4,7 | 6,8 | 10,5 | 13,4 | 13,0 | 13,3 | 8,3 | ***9,5*** |
| 4 балла | 5,3 | 4,0 | 8,7 | 8,7 | 11,0 | 13,5 | 7,3 | 5,4 | ***8,4*** |
| 5 баллов | 7,9 | 6,0 | 5,9 | 7,9 | 6,3 | 8,3 | 4,5 | 5,1 | ***6,3*** |
| 6-7 баллов | 27,4 | 15,1 | 27,5 | 15,5 | 12,0 | 7,3 | 6,7 | 2,6 | ***14,8*** |
| 8-9 баллов | 20,3 | 19,0 | 20,7 | 15,2 | 5,8 | 3,9 | 3,4 | 1,1 | ***11,7*** |
| 10-12 баллов | 13,2 | 24,4 | 11,4 | 5,4 | 2,3 | 2,1 | 1,1 | 0,3 | ***8,6*** |
| **Группы с разными показателями ОЧК** | **Классы по Классификатору ISCO** |
| **Руководители (1 класс)** | **Профессионалы (2 класс)** | **Полупрофессионалы (3 класс)** | **Занятые низкоквалифицированным нефизическим трудом (4 класс)** | **Рядовой персонал торговли и б/о (5 класс)** | **Работники ручного физического труда (7 класс)** | **Операторы машин и механизмов (8 класс)** | **Неквалифицированные рабочие (9 класс)** | **В среднем по массиву работающих** |
| 13-14 баллов | 1,5 | 11,8 | 2,6 | 0,3 | 0,4 | 0,6 | 0 | 0 | ***2,9*** |
| 15-18 баллов | 0 | 8,3 | 0,3 | 0 | 0,1 | 0 | 0 | 0 | ***1,5*** |

*Таблица 5*

**Распределение представителей групп с различными показателями индекса ОЧК по разным профессиональным классам, %[[11]](#footnote-11)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Классы по Классификатору ISCO** | **Группы с разными показателями индекса ОЧК** |
| **0 баллов** | **1 балл** | **2 балла** | **3 балла** | **4 балла** | **5 баллов** | **6-7 баллов** | **8-9 баллов** | **10-12 баллов** | **13-14 баллов** | **15-18 баллов** | **В среднем по массиву работающих** |
| Руководители (1 класс) | 2,1 | 2,1 | 4,0 | 4,8 | 4,1 | 8,1 | 11,9 | 11,2 | 10,0 | 3,3 | 0 | ***6,5*** |
| Профессионалы (2 класс) | 1,4 | 2,8 | 3,8 | 8,6 | 8,4 | 16,6 | 17,8 | 29,6 | 50,5 | 72,6 | 95,1 | ***17,7*** |
| Полупрофессионалы (3 класс) | 2,1 | 8,4 | 10,6 | 14,9 | 22,2 | 19,0 | 37,3 | 35,1 | 26,4 | 18,0 | 3,8 | ***20,2*** |
| **Классы по Классификатору ISCO** | **Группы с разными показателями индекса ОЧК** |
| **0 баллов** | **1 балл** | **2 балла** | **3 балла** | **4 балла** | **5 баллов** | **6-7 баллов** | **8-9 баллов** | **10-12 баллов** | **13-14 баллов** | **15-18 баллов** | **В среднем по массиву работающих** |
| Занятые низкоквалифицированным нефизическим трудом (4 класс) | 2,9 | 3,1 | 7,4 | 5,8 | 5,4 | 6,6 | 5,5 | 6,8 | 3,3 | 0,7 | 0 | ***5,3*** |
| Рядовой персонал торговли и бытового обслуживания (5 класс) | 18,6 | 22,2 | 25,4 | 24,5 | 22,9 | 17,5 | 14,1 | 8,6 | 4,7 | 2,7 | 1,1 | ***17,5*** |
| Работники ручного физического труда (7 класс) | 22,1 | 20,2 | 17,8 | 18,3 | 21,8 | 17,8 | 6,6 | 4,5 | 3,3 | 2,7 | 0 | ***13,5*** |
| Операторы машин и механизмов (8 класс) | 23,6 | 22,8 | 20,2 | 16,9 | 10,7 | 8,7 | 5,5 | 3,6 | 1,6 | 0 | 0 | ***12,2*** |
| Неквалифицированные рабочие (9 класс) | 27,2 | 18,4 | 10,8 | 6,2 | 4,5 | 5,7 | 1,3 | 0,6 | 0,2 | 0 | 0 | ***7,1*** |

Приведённые в таблицах 4 и 5 данные говорят о том, какое качество ОЧК для представителей различных профессиональных групп является в современных российских условиях типичным[[12]](#footnote-12) и свидетельствуют о том, что *в России есть сейчас три макрогруппы работников*. Две из них могут рассматриваться как формирующиеся классы, причем одна объединяет работников с относительно высокими (6-10 баллов) и высокими (11 баллов и выше) показателями ОЧК, а другая с относительно низкими (1-3 балла) и низкими (0 баллов) его показателями. Первая включает в основном представителей тех профессиональных групп, которые традиционно принято относить к среднему классу (1-3 профессиональные классы по Классификатору занятий ISCO, т.е. руководители, профессионалы и полупрофессионалы). Вторая же состоит преимущественно из рабочих и рядовых работников торговли и бытового обслуживания (5-9 классы по ISCO). Есть и третья, достаточно пестрая по своему составу группа, куда входит 4 профессиональный класс[[13]](#footnote-13), который в России исключительно гетерогенен по качеству своего человеческого капитала и занимает промежуточное место между двумя основными макроклассами. Кроме того, в эту третью группу мы включили россиян, работающих на рабочих местах, не соответствующих качеству их человеческого капитала.

Таким образом, *основу социальной структуры российского общества составляют два макрокласса, различающихся и их местом в экономике, и качеством их главного актива – человеческого капитала* (см. рисунок 1). Один из этих классов по своему профессиональному портрету является современным аналогом традиционного рабочего класса, куда наряду с ним сейчас входят и рядовые работники торговли (факт, на который неоднократно обращали внимание западные исследователи [Abramowitz, Teixeira 2009; Fernández 2011; Savage & al. 2013]). Этот наиболее массовый класс включал зимой 2015−2016 гг. 43,0% всех работающих. Второй класс с точки зрения его профессионального состава является классическим средним классом, и его численность составляет около трети работающего населения страны (30,7%). Кроме них есть также довольно массовая (26,3%) группа работников, которая занимает периферийные для двух этих классов позиции, что отражает незавершенность формирования в России классовой структуры (см. рисунок 1).

**Рис. 1. Профиль показателей индекса ОЧК у разных классов российского общества, % от работающих**

Однако вернемся к проблеме человеческого капитала профессионалов. Учитывая разницу в его качестве, структурно их можно разделить на 6 подгрупп. Первая – **«неквалифицированные специалисты»** – с содержательной точки зрения характеризуется тем, что ее представители работают в подавляющем большинстве на должностях, не соответствующих не только полученной ими специальности, но и не смежным с ней (96,4%) и имеют общую продолжительность обучения не более 14 лет (92,7%). Это значит, что или их деятельность не может относиться к видам деятельности специалистов с высшим образованием, либо они заведомо не могут успешно справляться со своей работой. С количественной стороны группа «неквалифицированных специалистов» характеризуется очень низкими показателями индекса ОЧК (0-5 баллов), характерными для принципиально иных профессиональных групп – рядовых работников торговли и рабочих ручного труда (электриков, слесарей, плотников и т.п.) (см. таблицы 4 и 5). «Неквалифицированные специалисты» составляют по численности 21,4% всех профессионалов и проживают в основном в сельской местности и городах численностью менее 100 тысяч человек.

У представителей второй группы показатели человеческого капитала заметно выше, чем в первой группе (6-7 баллов) и они в массе своей имеют законченное высшее образование (74,1%). Однако они все же не могут быть охарактеризована как подлинные профессионалы, поскольку, во-первых, в подавляющем большинстве (84,9%) они не имеют образования по той специальности, по которой они работают, а во-вторых, даже показатели индекса ОЧК в 6-7 баллов характерны скорее для полупрофессионалов и «конторского пролетариата», чем профессионалов (см. таблицы 4 и 5). Это позволяет охарактеризовать данную группу как «**малоквалифицированных специалистов»**. В этой группе число проживающих в сельской местности и городах численностью менее 100 тысяч человек становится примерно равным численности проживающих в более крупных городских поселениях.

Во многом похожа на них и следующая группа, представители которой также в подавляющем большинстве (79,4%) не имеют образования по профилю той деятельности, которой они заняты. Однако их общий человеческий капитал при этом все же заметно лучше, чем в группе «малоквалифицированных специалистов». Так, высшее образование имеют уже 88,0% данной группы и, главное, более 60% в ней имеют 16 и более лет обучения. Однако применительно к ее представителям можно говорить об имеющемся у них высшем образовании скорее как об «общем высшем», а не о «высшем профессиональном». Поэтому их можно назвать **«непрофильными специалистами»**. Они достаточно равномерно распределены по разным типам поселений – чуть более трети (36,4%) живут в малых городах и селах, 28,5% - в городах-миллионниках, а остальные – в средних и крупных городах.

В общей сложности эти три группы по численности составляют большинство (55,5%) всех профессионалов. Это значит, что *основная часть рабочих мест специалистов с высшим образованием в российской экономике либо не предполагает глубоких специальных знаний по профилю выполняемой деятельности, хотя может требовать хорошего общего развития и обладания рядом компетенций и навыков (как у «неквалифицированных специалистов»), либо эти места заняты не подходящими для выполнения соответствующей работы людьми.* С точки зрения отраслевой принадлежности эти рабочие места сосредоточены прежде всего в сферах образования, торговли и бытового обслуживания, легкой и пищевой промышленности и некоторых других. С точки зрения их пространственной локализации лидируют полярные типы поселений – села с характерной для них нехваткой квалифицированных кадров и Москва с ее весьма специфическим рынком труда. При этом ни по возрасту, ни по полу значимых различий между представителями разных подгрупп профессионалов не прослеживается.

Остальные три подгруппы профессионалов могут быть охарактеризованы как подлинные профессионалы, представители которых различаются только качеством их человеческого капитала, отражающемся в показателях индекса ОЧК. Первую из них – **«рядовых** **профессионалов»** – составляют те, показатели индекса ОЧК у которых составляют 10-12 баллов. Для этой группы характерна большая общая продолжительность обучения (67,8% в ней обучались не менее 17 лет), максимальная включенность в разного рода краткосрочные курсы (только в последний год их закончил каждый седьмой-восьмой представитель данной группы), а также широкая распространенность соответствия полученного образования профилю деятельности (67,1% при 20,6% в группе профессионалов с показателем ОЧК 8-9 баллов). Вторая подгруппа – «**высококвалифицированные профессионалы»** – объединяет специалистов с показателями ОЧК в 13-14 баллов. В ней характеризуются соответствием образования и профиля деятельности уже 91,7%, причем продолжительность обучения членов данной группы в среднем выше, чем у «рядовых профессионалов». И, наконец, последняя подгруппа − **«профессионалы-эксперты» −** состоит из людей, которые характеризуются максимальной продолжительностью обучения по специальности, соответствием профиля этого обучения выполняемой работе, глубокой профессионализацией и массовым владением иностранными языками, которое только для этой группы является нормой. Все входящие в эту группу имеют показатели ОЧК в 15 и более баллов (см. рисунок 2).



**Рисунок 2. Внутренняя структура группы профессионалов, %**

Что же касается руководителей, то их дифференциация по качеству человеческого капитала не так глубока, как у профессионалов. Впрочем, скорее всего реальная их дифференциация гораздо глубже, но наиболее квалифицированные руководители, составляющие топ-менеджмент, в состав выборок массовых опросов не попадают. Среди руководителей также можно выделить имеющих очень низкое и нехарактерное для этой группы в целом качество человеческого капитала (0-5 баллов по индексу ОЧК), а также руководителей с низкими (6-7 баллов), средними (8-9 баллов), высокими (10-12 баллов) и очень высокими (13-14 баллов) его показателями (см. рисунок 3). При этом высшее образование есть лишь у 61,2% руководителей, а почти каждый пятый среди них не имеет даже среднего специального образования.



**Рисунок 3. Внутренняя структура группы руководителей, %**

Особо следует отметить, что *российские руководители не просто характеризуются в массе своей низким качеством их человеческого капитала, но и зачастую уступают в этом отношении своим подчиненным.* Возможно, это является одной из причин того, что они оказываются не способны адекватно оценить квалификацию последних и правильно их подобрать.

***Проблема отдачи на человеческий капитал профессионалов и руководителей и динамика показателей индекса ОЧК в этих группах***

Все сказанное выше свидетельствует о том, что *современной российской экономике присущи серьезные структурные дисбалансы между качеством человеческого капитала работников и теми рабочими местами, которые эти работники занимают. Эти дисбалансы, негативные последствия которых ощущают на себе в первую очередь работники с высококачественным человеческим капиталом, сказываются на их готовности к инвестициям в этой области и дестимулируют их в наращивании их человеческого капитала*. Так, если в 2003 г. говорили о том, что за последние три года им удалось повысить свой уровень образования и квалификации 50,0% профессионалов и руководителей с высшим образованием [Средний класс 2016], то в 2015 г. таких было уже лишь 28,0%. Экономически такая инертность оправдана, поскольку та «премия», которую получают руководители и, особенно, профессионалы, за качество своего человеческого капитала, очень невелика. Об этом говорит анализ влияния качества человеческого капитала на уровень заработных плат с использованием уравнения Минцера – как в его простейшей спецификации, когда финансовая отдача от человеческого капитала рассчитывается только с учетом числа лет обучения[[14]](#footnote-14), так и в более сложных версиях базовой спецификации, где учтены также отраслевой и региональный факторы[[15]](#footnote-15) (см. таблицу 6). Кроме того, в порядке эксперимента, нами была рассчитана версия уравнения Минцера, где вместо числа лет обучения был использован индекс ОЧК.

*Таблица 6*

**Норма отдачи на образование в различных группах работающих согласно уравнению Минцера, зима 2015-2016 гг., нестандатизированные коэффициенты**

|  |  |
| --- | --- |
| **Спецификации уравнения Минцера** | **Норма отдачи на образование (ρ)**  |
| **Руководители** | **Профессионалы** | **Все работающие**  |
| *Для количества лет обучения* |
| **Простая**lnW = α+ρ\*SCH+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,074 | 0,067 | 0,055 |
| **С учетом отраслевой специфики**lnW = α+ƩδiSi+ρ\*SCH+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,076 | 0,064 | 0,062 |
| **С региональной поправкой**lnW1 = α+ρ\*SCH+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,057 | 0,045 | 0,038 |
| **С региональной поправкой и учетом отраслевой специфики**lnW1 = α+ƩδiSi+ρ\*SCH+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,056 | 0,043 | 0,044 |
| *Для индекса ОЧК* |
| **Простая**lnW = α+ρ\***GHC**+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,075 | 0,052 | 0,049 |
| **С учетом отраслевой специфики**lnW = α+ƩδiSi+ρ\* **GHC**+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,079 | 0,047 | 0,059 |
| **С региональной поправкой**lnW1 = α+ρ\* **GHC** +β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,055 | 0,038 | 0,035 |
| **С региональной поправкой и учетом отраслевой специфики**lnW1 = α+ƩδiSi+ρ\* **GHC**+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,056 | 0,034 | 0,042 |

*Примечание:*

W – размер среднемесячной заработной платы; W1 – отношение среднемесячной заработной платы к медианной внутри региона; SCH – количество лет обучения, включая школу и профессиональные курсы длительностью более 1 года; GHC – показатели индекса ОЧК; SEN – общий стаж работы; Si – дамми-переменные отраслевой принадлежности; ρ – норма отдачи на образование; α, β, γ, δi – константа и коэффициенты при соответствующих переменных; ε – остаточный член.

Как видно из таблицы 6, уравнение Минцера демонстрирует наличие отдачи на каждый следующий год образования во всех группах работников, но показатели этой отдачи составляют (с учетом региональных и отраслевых поправок) всего 5,6% для руководителей и 4,3% для профессионалов. Версия расчета уравнения Минцера с показателями индекса ОЧК показала практически такую же роль качества общего человеческого капитала для уровня их доходов у руководителей, но еще меньшую значимость его для профессионалов. Это говорит о том, что монетарные ренты на него для руководителей более ощутимы, чем для профессионалов, хотя в любом случае и у руководителей речь идет о сравнительно небольших показателях (5,6%). У профессионалов же эти «ренты» вообще очень малы и составляют всего 3,4%. При этом тот факт, что использование в уравнении Минцера показателей индекса ОЧК уменьшает у профессионалов показатель роста доходов на каждый следующий балл по индексу ОЧК по отношению к версии этого уравнения с общим числом лет обучения, косвенно свидетельствует о том, что соответствие профиля образования полученной специальности, а также знание иностранных языков или владение компьютерными технологиями на российском рынке труда не приносит дополнительных «рент» и *наличие формальных сертификатов о наличии образования определенной ступени, прямо связанных с общим числом лет обучения, имеет для профессионалов более важное значение*.

Сравнение полученных данных с результатами проводившихся ранее исследований позволяет говорить о том, что нынешняя ситуация не случайна и стала результатом действия тенденций, сформировавшихся еще 15 лет назад. Как отмечала А. Л. Лукьянова, если в 1990-е годы наблюдался интенсивный рост отдачи от образования, то в начале 2000-х годов он замедлился, а к началу кризиса 2008 г. и полностью прекратился. «С 1990 г. по середину 2000-х годов средняя отдача от образования увеличилась вдвое – с 4% до 8% за каждый дополнительный год обучения. [Однако]… с середины 2000-х годов норма отдачи от образования начинает снижаться. За четыре года с 2003 по 2007 гг. это снижение составило 1-1,5 п.п.» [Лукьянова 2010:345].

Наши расчёты свидетельствуют, что действие этой тенденции для россиян в целом продолжилось и в последующие годы. Из таблицы 7 видно, что в 2010 г. отдачи и на каждый следующий год обучения, и на каждый дополнительный балл в индексе ОЧК для работающих россиян были ниже, чем в 2007 г., а к зиме 2015−2016 гг. сократились ещё больше[[16]](#footnote-16) При этом для руководителей это падение было более интенсивным, чем для работающих в целом, и составило 2,6 п.п. (2,5 п.п. с учетом отраслевых и региональных неравенств). Что же касается профессионалов, то для них ситуация не столь однозначна, хотя отдача на их человеческий капитал по-прежнему оставалась к началу 2016 г. даже более низкой, чем для работающих россиян в целом.

 *Таблица 7*

**Норма отдачи на образование в различных группах работающих согласно уравнению Минцера, 2010 г., нестандатизированные коэффициенты**

|  |  |
| --- | --- |
| **Спецификации уравнения Минцера** | **Норма отдачи на образование (ρ)**  |
| **Руководители** | **Профессионалы** | **Все работающие**  |
| *Для количества лет обучения* |
| **Простая**lnW = α+ρ\*SCH+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,100 | 0,070 | 0,063 |
| **С учетом отраслевой специфики**lnW = α+ƩδiSi+ρ\*SCH+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,097 | 0,060 | 0,065 |
| **С региональной поправкой**lnW1 = α+ρ\*SCH+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,080 | 0,046 | 0,044 |
| **С региональной поправкой и учетом отраслевой специфики**lnW1 = α+ƩδiSi+ρ\*SCH+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,081 | 0,037 | 0,047 |
| *Для индекса ОЧК* |
| **Простая**lnW = α+ρ\***GHC**+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,095 | 0,052 | 0,054 |
| **С учетом отраслевой специфики**lnW = α+ƩδiSi+ρ\* **GHC**+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,088 | 0,043 | 0,058 |
| **С региональной поправкой**lnW1 = α+ρ\* **GHC** +β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,073 | 0,033 | 0,039 |
| **С региональной поправкой и учетом отраслевой специфики**lnW1 = α+ƩδiSi+ρ\* **GHC**+β\*SEN+γ\*SEN2+ε | 0,071 | 0,025 | 0,042 |

О том, что влияние качества их человеческого капитала на уровень заработных плат профессионалов очень невелико, свидетельствует и то, что разрыв в уровне доходов на их основной работе даже между такими полярными группами как неквалифицированные специалисты и профессионалы-эксперты составлял зимой 2015-2016 гг. всего около четверти зарплаты последних – если медианные доходы первых на их основной работе составляли 18 тысяч рублей, то вторых – 24,5 тысячи рублей. С учетом же разницы в стоимости жизни в разных типах поселений и пространственной локализации этих групп (напомню, что неквалифицированные специалисты в основном жители «малой» России, а профессионалы-эксперты – городов-миллионников и других крупных городов), реальная разница в уровне доходов еще меньше.

*Низкие денежные отдачи на качество их человеческого капитала, повышение которого требует значительных усилий и временных затрат, негативно влияет на мотивирование профессионалов и руководителей к наращиванию своих знаний. Распространенность среди них работы не по специальности, как и их невнимание к повышению своей квалификации, является в этих условиях закономерной реакцией, формой адаптации к тем условиям занятости, которые предлагают им работодатели и которые не предполагают, как правило, увязывания доходов с уровнем квалификации. Поэтому для них профессионалов и руководителей гораздо выгоднее в этих условиях найти себе какой-нибудь приработок, чем повышать качество своего человеческого капитала* – не случайно систематическая вторичная занятость распространена среди них примерно вдвое больше, чем в других профессиональных группах.

В итоге о реальном улучшении качества человеческого капитала профессионалов и руководителей в последние годы, несмотря на объективный рост конкуренции среди них и декларируемый руководством страны курс на технологический прорыв, импортозамещение и диверсификацию экономики, говорить не приходится. Так, *например, в период 2010-2016 гг., как видно на визуализированных моделях качества общего человеческого капитала руководителей, позитивные сдвиги в этой области были очень небольшими и затронули в основном самые «низы» этой группы* (см. рисунок 4).

**Рисунок 4. Динамика показателей индекса ОЧК у руководителей, 2010 – зима 2015−2016 гг., %**

**Рисунок 5. Динамика показателей индекса ОЧК у профессионалов, 2010 – зима 2015-2016 гг., %**

У профессионалов же (см. рисунок 5) число тех, кто имеет очень низкие показатели индекса ОЧК (0-7 баллов), в период 2010−2016 гг. даже выросло. Правда, при этом выросло, хотя и незначительно, также число наиболее квалифицированных представителей данной группы – «профессионалов-экспертов».

***Выводы***

Качество человеческого капитала подавляющего большинства российских руководителей, входящих в массовые слои населения, в целом очень низкое – почти 40% руководителей имеет не более 14 лет обучения и не имеет высшего образования даже на уровне бакалавриата. В то же время почти четверть их имеет 17 и более лет обучения. При этом для российских руководителей в принципе нехарактерно наличие образования, связанного с управлением людьми. В целом группу руководителей можно разделить с учетом качества их человеческого капитала на 5 подгрупп, две самые массовые из которых, составляющие в сумме почти две трети всех руководителей, обладают качеством человеческого капитала, заведомо не позволяющим им успешно реализовывать возлагаемые на них функции.

Ещё более гетерогенны по качеству их человеческого капитала профессионалы. Несмотря на то, что численность лиц с высшим образованием, занятых в российской экономике, более чем в полтора раза превышает численность рабочих мест профессионалов, около четверти работающих на этих рабочих местах не имеют высшего образования. Более того – почти 60% профессионалов работают не только не по своей основной профессии, но и не по смежной с ней.

Если говорить о внутренней структуре профессионалов, то среди них можно выделить 6 подгрупп, различающихся качеством их человеческого капитала. Три из них, составляющие в совокупности почти 60% всех профессионалов, заведомо не могут рассматриваться по качеству их общего человеческого капитала как профессионалы. Характерной особенностью всех подгрупп россиян, имеющих низкие показатели его качества, выступает низкая активность в повышении своей квалификации. Эта пассивность в наращивании своих компетенций свидетельствует о том, что они не ощущают недостатка знаний для своей нынешней работы и что современная российская экономика не требует от большинства работающих на местах специалистов с высшим образованием глубокой профессионализации даже несмотря на то, что чаще всего в числе неквалифицированных и малоквалифицированных специалистов можно встретить учителей, преподавателей, инженеров разных специальностей, бухгалтеров, экономистов, врачей, включая стоматологов, и т.п. С точки зрения локализации, занятые представителями этих подгрупп профессионалов рабочие места распределяются неравномерно и концентрируются в основном в сферах образования, торговли и бытового обслуживания, легкой и пищевой промышленности. Чаще всего их можно встретить при этом в полярных типах поселений – селах с характерной для них нехваткой квалифицированных кадров и в Москве с ее весьма специфическим рынком труда. При этом ни по возрасту, ни по полу значимых различий между представителями разных подгрупп профессионалов не прослеживается.

Остальные представители группы профессионалов, жизненный путь и модели поведения которых ориентированы на глубокую профессионализацию, делятся на три подгруппы, в сумме составляющие около 40% всех профессионалов. Одна из них, довольно неоднородная по своему составу, объединяет около четверти всех профессионалов и может быть охарактеризована как «рядовые профессионалы». Для этой подгруппы характерна наиболее высокая активность в плане повышения своей квалификации на разного рода курсах, свидетельствующая о том, что члены данной группы понимают, что избранный ими жизненный путь предполагает непрерывное наращивание своей квалификации, нехватку которой они на фоне представителей двух более квалифицированных групп профессионалов и сами ощущают. Вторая подгруппа может быть охарактеризована как «высококвалифицированные профессионалы» и о ее специфике говорит уже ее название. Практически все высококвалифицированные профессионалы работают по полученной специальности или смежной с ней и имеют не менее 17 лет обучения. Наконец, третья подгруппа - «профессионалы-эксперты» - объединяет примерно десятую часть занятых на рабочих местах специалистов с высшим образованием и характеризуется не только значительной продолжительностью обучения по специальности или соответствием профиля этого обучения выполняемой работе, но и массовым владением иностранными языками.

Сложившаяся с качеством человеческого капитала профессионалов и руководителей ситуация кажется особенно парадоксальной в условиях значительного роста численности лиц с высшим образованием, что, казалось бы, должно было стимулировать развитие конкуренции на соответствующем сегменте рынка труда. Однако этого не произошло, и депрофессионализация даже среди специалистов приобрела сейчас катастрофические масштабы.

Сложившееся положение обусловлено несколькими причинами, каждая из которых вносит свой вклад в развитие негативных тенденций в этой области. Во-первых, и это главное, низкая конкурентность российской экономики (при высокой квазиконкурентности, связанной с борьбой за доступ к бюджетному финансированию) не стимулирует работодателей к отбору наиболее квалифицированных работников, что отражается и на уровне доходов разных групп профессионалов. Во-вторых, низкий уровень квалификации руководителей в значительной степени мешает им объективно оценить степень квалифицированности сотрудников. В-третьих, в сельской местности, поселках городского типа и малых городах, где относительно чаще можно встретить неквалифицированных или малоквалифицированных специалистов, объективно не хватает профессионалов соответствующего профиля. В-четвертых, в современной экономике действительно присутствуют рабочие места, предполагающие наличие достаточно качественного общего человеческого капитала, хотя и не требующие глубокой профессионализации. Наконец, в-пятых, для большинства профессионалов отсутствуют механизмы, способные стимулировать их к повышению своей квалификации, поскольку финансовая «отдача» на обучение для них с начала 2000-х годов сокращается.

**Список литературы**

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение. Экономический подход. – М.: ГУ ВШЭ. 2003.
2. Классификаторы профессий. Классификатор профессий ISCO-88 (URL: <https://www.hse.ru/rlms/isco>) [дата посещения 27.03.2017 г.].
3. Лукьянова А. Л. Отдача от образования: что показывает мета-анализ //Экономический журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 14. №. 3. С. 326-348.
4. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)». (URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>) [дата посещения 15.01.2017 г.].
5. Средний класс в современной России. Опыт многолетних исследований / Под ред. М. К. Горшкова и Н. Е. Тихоновой. – М.: Весь Мир. 2016.
6. ФСГС РФ 2017а. Официальный сайт. Сб. Рабочая сила, занятость и безработица в России - 2016 г. Табл. Структура занятых по группам занятий. (URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm>) [дата посещения 20.01.2017 г.].
7. ФСГС РФ 2017б. Официальный сайт. Сб. Рабочая сила, занятость и безработица в России - 2016 г. Занятость. Табл. Структура занятых по уровню образования и возрастным группам в 2015 г. (URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm>) [дата посещения 20.01.2017 г.].
8. ФСГС РФ 2017в. Официальный сайт. Сб. Рабочая сила, занятость и безработица в России - 2016 г. Занятость. С. 31. Табл. 2.33. Структура занятых по группам занятий. (URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm>) [дата посещения 20.01.2017 г.].
9. Abramowitz A., Teixeira R. The Decline of the White Working Class and the Rise of a Mass Upper‐Middle Class // Political Science Quarterly. 2009. Т. 124. №. 3. рр. 391-422.
10. Fernández D. C. Hegemony and the US Working Class // Latin American Perspectives. 2011. 38 (2). рр. 71-85.
11. Savage M., Devine F., Cunningham N., Taylor M., Li Y., Hjellbrekke J. et al. A new model of social class? Findings from the BBC’s Great British Class Survey experiment // Sociology. 2013. Т. 47. № 2. рр. 219-250.
1. Статья подготовлена в ходе проведения исследования «Развитие человеческого капитала в Российской Федерации», выполняемого в рамках Программы фундаментальных исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) в 2017 году.  [↑](#footnote-ref-1)
2. Международный стандарт классификации занятий ISCO (International Standard Classification of Occupations) был принят в качестве официального классификатора занятий Международной Организацией Труда. В настоящее время в различных его модификациях он используется во всем мире, в т.ч. и в России. В данной статье использовалась версия ISCO-08. Подробнее об этом классификаторе см.: [Классификаторы 2017]. [↑](#footnote-ref-2)
3. Эмпирической базой нашего исследования выступили данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ [Российский 2017]. Общее число респондентов в выборке использованной в анализе репрезентативной версии 24 волны этого Мониторинга, проходившей в октябре 2015 – январе 2016 гг., составляло 12667 человек, в том числе 961 профессионал и 352 руководителя. Для оценки динамики качества человеческого капитала руководителей и профессионалов использовались данные 19 волны РМЭЗ, проводившейся зимой 2010-2011 гг. (общая численность репрезентативной выборки – 16867 человек, в том числе 1499 профессионалов и 339 руководителей). [↑](#footnote-ref-3)
4. Серым фоном здесь и далее выделены значения, набравшие которые представители группы составляют не менее половины соответствующей группы, жирным курсивом – модальные для группы в целом значения. [↑](#footnote-ref-4)
5. Объединение в одну группу 10-12 лет обучения в отличие от использования для присвоения всех остальных баллов конкретного показателя числа лет обучения связано с тем, что продолжительность общего среднего образования в России в разные периоды и для разных типов учебных заведений была различной, составляя 10 или 11 лет для общеобразовательных школ и 11 или 12 лет для ПТУ со средним образованием (и их аналогов). При этом, поскольку получение профессионального образования учитывалось при построении индекса ОЧК отдельно, то 10-12 лет при наличии аттестата о полном общем среднем образовании означало реально примерно один и тот же объем освоенных знаний общего характера. [↑](#footnote-ref-5)
6. Код классификатора профессий и типов занятий в ISCO-08 состоит из 4 цифр, каждая следующая из которых означает все большую детализацию типа занятий. Использование 3 цифр кода позволяло учесть как прямое совпадение вида трудовой деятельности и специальности, по которой были получены знания, так и совпадение смежных специальностей и видов деятельности. [↑](#footnote-ref-6)
7. Курсы по специальности продолжительностью не менее года, начальное профобразование, профессиональное образование 2 ступени, вуз, аспирантура. [↑](#footnote-ref-7)
8. В соответствии с классификатором ISCO в эту группу попадают рядовые чиновники в пенсионных, социальных и др. фондах, а также медсестры, техники и мастера на производстве, прорабы в строительстве, судебные приставы и т.п. [↑](#footnote-ref-8)
9. Учитывая незначительную численность в массиве представителей 0 класса (военнослужащие) и 6 класса (специалисты в сельском хозяйстве), эти классы в таблице не представлены. Фоном выделены ячейки с максимальными показателями в каждом столбце, в сумме составляющие более 50% группы. [↑](#footnote-ref-9)
10. Здесь и далее приводятся только данные, которые являются статистически значимыми (для проверки использовался тест Хи-квадрат). [↑](#footnote-ref-10)
11. Учитывая незначительную численность в массиве представителей 0 класса (военнослужащие) и 6 класса (специалисты в сельском хозяйстве), эти классы в таблице не представлены. Фоном выделены ячейки с максимальными показателями в каждом столбце, в сумме составляющие более 50% группы. [↑](#footnote-ref-11)
12. Отклонения от этой нормы объясняются рядом обстоятельств структурного и индивидуального характера – от отсутствия в данном населённом пункте рабочих мест, в большей степени соответствующих качеству человеческого капитала работника, до ресурса его социальных сетей или специфики его требований к месту работы (гибкий график, нахождение рядом с домом и т.п.). [↑](#footnote-ref-12)
13. В этот класс попадают библиотекари, секретари, корректоры, работники почты, кассиры, работники коммутаторов и т.п. [↑](#footnote-ref-13)
14. В этом случае результат применения этого уравнения показывает, насколько каждый следующий год образования повышает уровень заработной платы. [↑](#footnote-ref-14)
15. В этом случае результат применения этого уравнения показывает, насколько каждый следующий год образования повышает уровень заработной платы внутри разных отраслей и определенных регионов. Стоит отметить, что выборка РМЭЗ НИУ ВШЭ включает далеко не все регионы и не является репрезентативной даже по тем регионам, которые в неё включены. Однако она позволяет в общих чертах представить роль региональных неравенств в определении уровня заработных плат. [↑](#footnote-ref-15)
16. Так, если отдача на год обучения составляла в 2007 г. 6,5-7% дохода [Лукьянова 2010:345], то в 2010 г., судя по нашим расчётам, она спустилась до 6,3%, а к зиме 2015−2016 гг. снизилась до 5,5% (см. таблицы 6 и 7). [↑](#footnote-ref-16)