

## ДИНАМИКА КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИЙСКИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ: 2010–2021 ГГ.

НАТАЛЬЯ ЕВГЕНЬЕВНА ТИХОНОВА,

*Институт социологии ФНИСЦ РАН,*

*НИУ ВШЭ,*

*Москва, Россия,*

*e-mail: netichon@rambler.ru*

**Цитирование:** Тихонова Н.Е. (2022). Динамика качества человеческого потенциала российских профессионалов: 2010–2021 гг. // *Journal of Institutional Studies* 14(4): 18–41. DOI: 10.17835/2076-6297.2022.14.4.018-041

*На данных РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2010 и 2021 годы показана динамика качества человеческого потенциала российских профессионалов. Продемонстрировано, что за счет все большего погружения россиян в цифровую среду общее качество человеческого потенциала улучшилось. Однако у трети профессионалов оно остается низким, а у каждого пятого – очень низким. Лишь треть профессионалов характеризуется сейчас высокими показателями качества человеческого потенциала. Отчасти это связано с принадлежностью к поколениям, прошедшим социализацию в разные эпохи, поэтому свою роль играет и изменение возрастной структуры профессионалов – под влиянием «демографического эха» 1990-х годов уменьшилась численность в их составе лиц до 30 лет и вырос удельный вес 30–39-летних. В наибольшей степени это характерно для крупных городов, в то время как для сел характерен резкий рост численности профессионалов старших возрастов на фоне сокращения числа 30–39-летних из-за миграции их в города. Хорошее качество человеческого потенциала повышает для профессионалов от 60 лет вероятность сохранить занятость, однако с 2010 года действие этой тенденции заметно ослабело. Среди институциональных факторов, определяющих качество человеческого потенциала, решающую роль играют факторы, связанные с особенностями первичной социализации в семье и школе, а также особенности локальных рынков труда, включая наличие для профессионалов с хорошим качеством человеческого потенциала «премии» за готовность сменить профессию. Однако в целом ситуация, сложившаяся в стране с работой профессионалов не по специальности, требует серьезных институциональных преобразований – сейчас около двух третей их работают не по полученной профессии или смежной с ней. Массовость этого явления девальвирует значение профильного образования в глазах работодателей даже для тех профессионалов, кто обязан его иметь: среди врачей каждый десятый, а среди инженеров более половины не имеют профильного образования.*

**Ключевые слова:** профессионалы; человеческий потенциал; человеческий капитал; специалисты высшей квалификации

**Благодарность:** статья подготовлена в рамках проекта № 19-29-07172, поддержанного РФФИ.

---

## THE HUMAN POTENTIAL QUALITY OF RUSSIAN PROFESSIONALS: ANALYZING THE DATA FROM 2010, 2021

---

NATALIA E. TIKHONOVA,

*Federal Center of Theoretical and Applied Sociology  
of the Russian Academy of Sciences; HSE University,  
Moscow, Russia,  
e-mail: netichon@rambler.ru*

---

**Citation:** Tikhonova N.E. (2022). The human potential quality of Russian professionals: Analyzing the data from 2010, 2021. *Journal of Institutional Studies* 14(4): 18–41 (in Russian). DOI: 10.17835/2076-6297.2022.14.4.018-041

*In this article we analyze the dynamics of the human potential quality of Russian professionals based on RLMS HSE data from 2010 and 2021. It has been demonstrated that due to the increasing immersion of Russians in the digital environment, the overall quality of human potential has increased. However, for a third of professionals it remains low, and for one in five it is very low. Only a third of professionals are currently characterized by high indicators of the human potential quality. This is partly due to their belonging to generations that have gone through socialization in different eras, so the shift in the age structure of professionals also plays its role – under the influence of the “demographic echo” of the 1990s, the number of people under 30 in their composition decreased while the proportion of 30–39-year-olds increased. This is most typical for large cities, while rural areas are characterized by a sharp increase in the number of professionals in older ages against the decrease in the number of 30–39-year-olds due to their migration to cities. Good quality of human potential increases the chances for professionals over 60 to remain employed, but since 2010 this trend has noticeably weakened. Among the institutional factors that determine the quality of human potential the decisive role is played by factors related to the characteristics of primary socialization in the family and school, as well as the characteristics of local labor markets, including the presence of a “bonus” for professionals with a good quality of human potential for their willingness to change profession. However, in general, the situation that has developed in the country with the professionals working outside their specialty requires serious institutional changes – currently, about two-thirds of them work outside their profession. The mass nature of this phenomenon devalues the importance of specialized education in the eyes of employers, even for those professionals who are obliged to have it: every tenth among doctors, and more than half among engineers do not have a specialized education.*

**Keywords:** professionals; human potential; human capital; highly qualified specialists

**Acknowledgement:** The article was prepared within the framework of project No. 19-29-07172, supported by the Russian Foundation for Basic Research.

**JEL:** E24; J24; I15; O15; P36

Сложная экономическая ситуация, в которой оказалась сегодня Россия, невиданная по своим масштабам санкционная война с запретом экспорта в нашу страну технологий, а также общее обострение международной обстановки резко актуализировали проблему качества человеческого потенциала российских профессионалов. Именно профессионалы как особая социальная группа являются одним из ключевых субъектов, определяющих эффективность функционирования экономики страны и обеспечивающих ее технологическую независимость. Однако их человеческий потенциал формируется не сам по себе, а в определенной институциональной среде, определяющей его состояние. При этом на качество человеческого потенциала профессионалов влияют институты разного уровня и типа – от определяющих особенности их социализации до формирующих ситуацию на рынке труда. Основным институтом, с помощью которого государство воздействует на качество человеческого потенциала населения страны, является социальная политика в современной

трактовке этого понятия, т.е. как способа обеспечения устойчивого социального-экономического развития ((Social, 2007) и др.). Однако выработка такой политики предполагает отчетливое понимание того, как обстоит дело с состоянием человеческого потенциала различных социальных групп, в том числе – и профессионалов, каковы их реальный образовательный уровень, возрастная структура, состояние здоровья и т.д., а также какие тенденции характерны для изменения основных характеристик их человеческого потенциала. Получение ответа на эти исследовательские вопросы и было **целью** анализа, основные результаты которого отражены в данной статье.

### **Теоретико-методологическая и эмпирическая база исследования**

Говоря о теоретико-методологической базе исследования, определимся, прежде всего, с использовавшимися в нем терминами, тем более что понятие «**профессионал**» очень неоднозначно. Под профессионалами мы, в соответствии с принятой в большинстве международных классификаторов занятий традицией, подразумевали работников на позициях, предполагающих высшее образование и не занятых при этом выполнением руководящих функций как основным видом деятельности. В официальной российской статистике соответствующая группа работников обычно идентифицируется как «Специалисты высшего уровня квалификации». Численность данной группы, по данным ФСГС РФ, составляла в России по состоянию на 2 квартал 2022 года 27,1% всех занятых в возрасте от 15 лет и старше (Федеральная, 2022a). Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) (Общероссийский..., 2020), используемый для ее выделения, является адаптированной статистической службой России к условиям нашей страны версией Международного стандарта классификации занятий ISCO (International Standard Classification of Occupations)<sup>1</sup>, принятого в качестве официального классификатора занятий Международной организацией труда. В настоящее время в различных его модификациях он используется во всем мире. Всего в ISCO выделяются 10 профессиональных классов, имеющих свои названия и нумерацию, согласно которой, как и в ОКЗ, профессионалы – это 2 профессиональный класс. При этом и в ISCO, и в ОКЗ далеко не все занятые трудовой деятельностью, предполагающей высшее образование, попадают во 2 класс. Так, не попадают в него работающие в сфере торговли и бытового обслуживания, офицеры и т.д. Однако между этими классификаторами есть и некоторые различия, связанные с особенностями российских условий. Например, старшая медсестра попадает в условиях России, согласно ОКЗ, не в состав профессионалов, как в ISCO, а в число руководителей, воспитатель детского сада оказывается не профессионалом, а полупрофессионалом («Специалистом средней квалификации», согласно ОКЗ) и т.д.

Учитывая эти обстоятельства и установленные ранее расхождения классификаторов как ISCO, так и ОКЗ с российскими реалиями [Аникин, 2009], мы проверили на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ<sup>2</sup>, насколько полно эти классификаторы отражают сейчас специфику нашей страны. Для этого мы использовали уже содержащуюся в эмпирической базе исследования их кодировку согласно классификатору ISCO. По каждой группе с тем или иным четырехзначным кодом классификатора из всех профессиональных классов мы оценили долю лиц с высшим образованием на соответствующих рабочих позициях и потом отнесли те из этих позиций, на которых доля лиц с высшим образованием составляла не менее 60%, к числу профессионалов. Вторым фильтром выступала проверка роли управленческих функций в трудовой деятельности отнесенных к числу профессионалов работников. Те, у кого было более 5 подчиненных, что неизбежно предполагает доминирование деятельности по управлению коллективом и отчетности за его работу по отношению к собственно исполнительской деятельности, были исключены нами из числа профессионалов и отнесены к группе руководителей<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Подробнее об этом классификаторе см.: (International, 2012).

<sup>2</sup> Эмпирической базой исследования выступали репрезентативные версии двух волн Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ НИУ ВШЭ, далее РМЭЗ). Подробнее см. о нем (Российский, 2022). Общее число респондентов от 18 лет и старше в подвыборке использованной в анализе репрезентативной версии 19 волны этого Мониторинга, проходившей в конце 2010 года, составляло 13 484 человека, в том числе 1 629 профессионалов (в исходной кодировке согласно классификатору ISCO – 1 432). Для 30 волны, проходившей в конце 2021 года, эти показатели составили соответственно 9 846 и 1 060 (878).

<sup>3</sup> Подробнее о методике проведенной корректировки группы профессионалов применительно к условиям России см. (Тихонова, 2020a).

Судя по тому, что большинство занимающих соответствующие рабочие места его в последние годы не имеют, высшее образование в российских условиях, как это и предусмотрено в ОКЗ, действительно нетипично в России для воспитателей детских садов, старших медсестер и т.п. Однако при этом оказалось, что в составе других профессиональных классов в нашей стране широко распространены рабочие места, предполагающие для занимающих их высшее образование как типичный его уровень, хотя это не предусмотрено ISCO. В их числе судовые инженеры, дилеры, брокеры и ряд других, на которых безусловное большинство работников имеют, судя по данным РМЭЗ, высшее образование. Такая ситуация характеризует и некоторые типы рабочих мест работников торговли и сферы обслуживания (товароведы, гиды и т.п.). При этом по ОКЗ часть этих профессиональных позиций (например, судовые инженеры) относится в России к профессионалам, однако другая часть (брокер, дилер, гид, товаровед и т.д.) попадают в иные профессиональные классы (3 класс – «Специалисты среднего уровня квалификации» или 5 класс – «Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности»). С учетом необходимости анализа динамики человеческого потенциала всех работающих на позициях, предполагающих в России высшее образование вне зависимости от отрасли их деятельности, этих специалистов мы также включили в группу профессионалов. Соответственно, данные, которые приводятся в статье по отношению к профессионалам, относятся к группе, сформированной после перекодировки, увеличившей их численность за счет переноса в данную группу части представителей других профессиональных классов, работающих вне зависимости от отрасли трудовой деятельности на позициях, предполагающих наличие высшего образования, причем таких, где исполнение руководящих функций не является основной деятельностью. Именно эта группа и была **объектом исследования**, а динамика ее человеческого потенциала – его **предметом**.

Сразу отметим в этой связи, что группы профессионалов, выделенные согласно «букве» классификатора ISCO, с одной стороны, и с учетом специфики российских условий, с другой, пересекались между собой на 68,6% и 88,7% (смотря какую из них принимать за основу). Это означает, что группа профессионалов и согласно традиционной версии ISCO (или ОКЗ как его аналога для России), и согласно нашей перекодировке, состоит в России из двух подгрупп – составляющего ее ядро безусловного большинства профессионалов, которые относятся к этому ядру какая бы методика их выделения не использовалась, и сравнительно небольшой периферии этого ядра, принадлежность представителей которой к числу профессионалов зависит от методики их выделения. Однако в любом случае реальную численность группы профессионалов с учетом как ее ядра, так и его периферии можно оценить применительно к условиям сегодняшней России более чем в четверть всего работающего населения страны.

Еще большее разнообразие характерно для трактовки понятий «человеческий капитал» и, тем более, «человеческий потенциал». В данной статье понятие «человеческий капитал» используется в той его трактовке, которая является классической и берет свое начало с работ Г. Беккера, Т. Шульца, Д. Минцера (Беккер, 2003; Mincer, 1958; Shultz, 1961) 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 количественных показателях. В рамках этой традиции принято делить человеческий капитал на общий и специфический (Беккер, 2003). Общий человеческий капитал свидетельствует об общем уровне знаний и компетенций человека, включая его профессиональные знания. Этот вид человеческого капитала измеряется обычно через число лет обучения, пройденного конкретным индивидом. Специфический человеческий капитал, формирующийся на конкретном рабочем месте, отражает набор знаний, полезных только на определенном предприятии или в организации, и обычно измеряется продолжительностью стажа по последнему месту работы. Как свидетельствуют исследования (Гимпельсон и др., 2017), специфический человеческий капитал в российской экономике обычно не приносит работнику дополнительных рент – как монетарных, так и немонетарных. Хотя «текучка», в том числе и среди профессионалов, достаточно велика, она обычно влечет за собой для них не снижение, а повышение заработной платы (Тихонова, Слободенюк, 2022). Поэтому специфический человеческий капитал

в российских условиях нельзя рассматривать как элемент инкорпорированных видов капитала, которыми располагает работник, и далее при оценке человеческого капитала профессионалов как составной части их человеческого потенциала будет рассматриваться только их общий человеческий капитал.

Однако знания и компетенции, традиционно подразумеваемые под человеческим капиталом в классической трактовке этого понятия, далеко не исчерпывают требования к работнику, предъявляемые в современной экономике. Работодатели ожидают от работников не только наличия так называемых «мягких» навыков («soft skills»), но и элементарного здоровья, позволяющего справляться с трудовыми нагрузками. Все эти и ряд других характеристик входят в понятие **человеческого потенциала**, которое по своему смыслу шире, чем понятие человеческого капитала. Иногда, впрочем, в этом контексте говорят не о необходимости перехода к понятию «человеческий потенциал», а о необходимости использования расширительной трактовки понятия «человеческий капитал», при которой он понимался бы «как система рентообразующих активов, отражающих разные грани личности человека» (Аникин, 2017: 134).

Однако в любом случае без оценки не связанной со знаниями и навыками составляющей инкорпорированных видов капитала человека оценить динамику способности российских профессионалов выполнить стоящие перед ними в современных условиях невозможно. Не касаясь дискуссионной и отчасти уже освещавшейся в отечественной литературе (Гимпельсон и др., 2020) проблемы некогнитивных навыков<sup>4</sup> (тем более что востребованность их на разных рабочих местах у профессионалов может быть не только различной, но даже прямо противоположной, и в этом смысле мало что говорит о ситуации с человеческим потенциалом данной группы в целом), далее мы остановимся дополнительно к характеристике человеческого капитала профессионалов лишь на их возрастной структуре, динамике состояния здоровья и особенностях социализации как важнейших компонентах их человеческого потенциала, во многом определяющих и другие его особенности – от соотношения у них исполнительности и креативности до горизонта планирования и типа локус-контроля.

Методически оценка качества человеческого потенциала профессионалов производилась нами двумя способами. Один из них был связан с оценкой состояния отдельных компонентов человеческого потенциала и их динамики, а другой строился на анализе динамики интегральных показателей – Индекса качества человеческого потенциала (Индекс КЧП), Индекса качества общего человеческого капитала (Индекс КОЧК) и Индекса состояния здоровья (Индекс СЗ), при этом первый из них агрегировал показатели двух других. Отметим также, что поскольку оценить сравнительную роль знаний и навыков, с одной стороны, и состояния здоровья, с другой, для успешности трудовой деятельности профессионалов невозможно (хотя бы потому, что для разных подгрупп профессионалов она разная), то веса показателям Индексов КОЧК и СЗ при расчете Индекса КЧП не присваивались. Тем не менее, отметим, что вклад показателей Индекса КОЧК в общую шкалу Индекса качества человеческого потенциала в силу особенностей его расчета составлял около двух третей ее длины (5 баллов при том, что шкала КЧП состояла из 8 значений – от 0 до 7 баллов), а остальные 2 балла составлял вклад Индекса СЗ.

Конечно, число лет обучения, имеющиеся компетенции в области иностранных языков и цифровых технологий или состояние здоровья, показатели которых вошли в расчеты трех этих индексов, – далеко не все компоненты человеческого потенциала профессионалов, которые заслуживают анализа. Не исчерпывают проблему их человеческого потенциала и другие упоминаемые в данной статье их характеристики – практическая готовность к повышению своей квалификации, возраст, особенности социализации, горизонт планирования, локус-контроль<sup>5</sup>. Соответственно, данная статья отнюдь не претендует на исчерпывающее освещение проблемы

<sup>4</sup> Как уже отмечалось в литературе, «некогнитивные навыки являются важным дополнением к когнитивным, измеряемым с помощью коэффициентов интеллектуальности (IQ) и тестов на успешность обучения (achievement tests)» (Гимпельсон и др., 2020: 4). Чаще всего для измерения некогнитивных навыков используется так называемая их «Большая пятерка», включающая: 1) открытость новому опыту; 2) добросовестность; 3) ориентацию на внешний мир (экстраверсия); 4) доброжелательность, способность прийти к согласию с другими; 5) эмоциональную стабильность. Иногда к ним добавляются упорство, дисциплина, самоконтроль и т.п.

<sup>5</sup> Отчасти такое сужение проблематики связано с ограниченностью объема статьи, но в основном оно диктовалось особенностями использованной эмпирической базы.

человеческого потенциала российских профессионалов. Однако даже такой заведомо суженный анализ позволил выявить некоторые тенденции, заслуживающие, на наш взгляд, внимания как обоснование необходимости дальнейшего более глубокого изучения изменений человеческого потенциала российских профессионалов в последние годы.

Возвращаясь к вопросу методики расчета использованных в ходе анализа индексов, рассмотрим сначала самый простой из них – **Индекс самооценки здоровья (СЗ)**. Как было показано в отечественной литературе, эти самооценки теснейшим образом связаны с реальным состоянием здоровья людей и учитывают не просто наличие хронических заболеваний, но и те ограничения, которые эти заболевания накладывают на повседневную активность, в том числе – трудовую. В этом отношении они методически даже эффективнее, чем показатель наличия хронических заболеваний (Каравай, 2021). Индекс СЗ рассчитывался путем укрупнения самооценок состояния своего здоровья респондентами с пятиступенчатой до трехступенчатой шкалы. Соответственно, шкала этого Индекса допускала значения от 0 (очень плохое и плохое здоровье – 2,7% по работающим в целом и 3,9% у профессионалов) до 2 баллов (хорошее и очень хорошее здоровье – 47,3% по работающим в целом и 48,6% у профессионалов). Возраст, также являющийся важной характеристикой человеческого потенциала, тесно связан с состоянием здоровья (на массиве данных РМЭЗ 2021 года коэффициент Спирмена составлял 0,531), поэтому в Индекс СЗ он включен не был и рассматривался только как отдельная характеристика человеческого потенциала наряду с другими, не вошедшими в расчет Индекса КЧП переменными.

Что касается **Индекса качества общего человеческого капитала (КОЧК)**, то в расчете этого индекса использовались следующие показатели: а) количество лет обучения<sup>6</sup> и б) такие навыки как знание иностранных языков помимо языков народов бывшего СССР и способность успешного функционирования в цифровой среде. По каждому из этих показателей были рассчитаны соответствующие шкалы, которые затем были укрупнены и агрегированы<sup>7</sup>. Ключевую роль играла традиционная для оценки качества человеческого капитала шкала «Количество лет обучения», в которой обучению различной продолжительности соответствовали разные баллы (таблица 1).

Таблица 1

**Присвоение баллов по шкале «Количество лет обучения», а также распределение на ней профессионалов и работающего населения страны в целом, %<sup>8</sup>**

Число лет обучения	Баллы	Профессионалы	Все работающие
Менее 10 лет	0	0,7	9,5
10–12 лет <sup>9</sup>	1	<b>7,0</b>	<b>39,0</b>
13 лет	2	6,4	12,5
14 лет	3	6,0	7,9
15 лет	4	20,6	11,0
16 лет	5	<b>29,4</b>	10,0
17 лет	6	12,8	4,2
18 лет	7	6,0	2,6
19 лет	8	6,3	2,0
20 лет и более	9	4,8	1,3

Как видно из таблицы 1, модальным для россиян в целом является 10–12-летнее образование, в то время как для профессионалов в этой роли чаще выступают 16 лет обучения. Однако при этом **7,7% профессионалов имеют не более 12 лет обучения и еще 33,0% их проходили обучение**

<sup>6</sup> В расчете продолжительности обучения учитывались все виды обучения продолжительностью от 6 месяцев и более, включая разного рода курсы.

<sup>7</sup> Методика построения этих шкал и их агрегирования подробно описана в (Тихонова, Каравай, 2017).

<sup>8</sup> Серым фоном здесь и далее (если не оговорено иное) выделены максимальные значения, которые составляют в сумме не менее 50% для соответствующей группы, а жирным курсивом – модальные для группы в целом значения.

<sup>9</sup> Объединение в одну группу 10–12 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.

лишь в течение 13–15 лет. Учитывая, что в период обучения включались также курсы повышения квалификации или переквалификации продолжительностью не менее полугода, понятно, что уровень профессиональной подготовки 40,7% этой профессиональной группы достаточно низок, поскольку 15 лет обучения предполагают либо 10 лет обучения в школе плюс 5 лет в специалитете (но тогда это в основном представители тех поколений, которые заканчивали школу достаточно давно и должны были бы проходить длительное повышение квалификации, чего «по факту» не было), либо обучение в течение 11 лет в школе плюс 4 года в бакалавриате для более молодых возрастов. Особенно низки показатели числа лет обучения у профессионалов в сельской местности – не более 15 лет обучения имели в ней в 2021 году 56,5% профессионалов, а у 22,6% их продолжительность обучения составляла даже 12 лет и менее.

Вторая использованная при расчете Индекса КОЧК шкала – «Навыки» – состояла из двух субшкал: «Знание иностранных языков» и «Владение компьютерными технологиями», которые затем суммировались. Каждая из них могла дать от 0 до 2 баллов (с учетом наличия соответствующего навыка и степени владения им). По субшкале «Знание иностранных языков» среди работающего населения в целом имели положительные показатели 17,3%, а среди профессионалов – 37,5%, хотя читать на языке без словаря могли даже среди последних только 13,9%. Что же касается владения компьютерными технологиями, то, как оказалось, этот навык присутствует сейчас уже практически у всех профессионалов – лишь 0,6% их его не имели (для работающих в целом этот показатель составлял 7,5%).

Агрегирование показателей описанных выше шкал позволило построить **Индекс КОЧК**, который принимал значения от 0 до 13 баллов (таблица 2). Фактически этот индекс описывал качество человеческого капитала в близкой к традиционной, идущей от Г. Беккера и Д. Минцера его интерпретации, позволяющей считать отдачи на каждый год обучения.

Таблица 2

**Индекс КОЧК профессионалов и работающего населения страны в целом, %**

Баллы	Профессионалы	Все работающие
0	0,7	5,7
1	2,0	15,9
2	9,5	<b>24,1</b>
3	5,9	10,1
4	7,4	9,0
5	8,4	6,0
6	12,9	7,5
7	<b>15,6</b>	6,4
8	8,6	4,8
9	13,5	5,2
10	6,3	2,6
11	3,6	1,5
12	2,9	0,7
13	2,7	0,5

Как видно из таблицы 2, для профессионалов характерна очень большая внутренняя дифференциация по качеству их общего человеческого капитала в классическом смысле этого слова. При этом многие представленные в таблице 2 группы оказались крайне немногочисленны, что требовало их укрупнения для дальнейшего анализа и построения Индекса КЧП. Построенная нами (с учетом средних и медианных показателей Индекса КОЧК по работающим в целом, а также специфики распределения показателей этого Индекса у профессионалов) группировка показателей Индекса КОЧК выглядела следующим образом (таблица 3).

Таблица 3

**Укрупненные показатели Индекса КОЧК, использовавшиеся для расчета Индекса КЧП профессионалов и работающего населения страны в целом, %**

Баллы Индекса КОЧК	Укрупненные показатели	Профессионалы	Все работающие
0 баллов	Очень плохое качество ОЧК – 0 баллов	0	1,1
1 балл	Плохое качество ОЧК – 1 балл	8,0	<b>42,7</b>
2 балла			
3 балла			
4 балла	Среднее качество ОЧК – 2 балла	11,8	16,3
5 баллов			
6 баллов	Качество ОЧК несколько выше среднего для работающего населения в целом – 3 балла	<b>30,4</b>	17,5
7 баллов			
8 баллов	Хорошее качество ОЧК – 4 балла	29,4	14,0
9 баллов			
10 баллов	Очень хорошее качество ОЧК – 5 баллов	20,4	8,4
11 баллов			
12 баллов			
13 баллов			

Что же касается **Индекса КЧП**, полученного путем агрегирования показателей Индексов КОЧК и СЗ, то подробнее о его показателях речь пойдет ниже, однако уже здесь отметим, что модальным и медианным его показателями для профессионалов были 5 баллов из 7 возможных (для работающих в целом – 3 балла), а средний его показатель составлял 4,88 балла (3,70 для работающих в целом). Проверка соблюдения исходного смысла оценки качества человеческого потенциала как совокупности инкорпорированных активов человека, способных приносить ему доход на рынке труда, показала, что соответствующий Индекс действительно в большей степени коррелирует с уровнем текущего дохода профессионалов, чем любой из использованных для его расчета показателей или любая другая характеристика их человеческого потенциала. Так, показатели коэффициента Спирмена составили для индивидуального дохода профессионалов за последний месяц и Индекса КЧП – 0,289; Индекса КОЧК – 0,252; Индекса СЗ – 0,115; наличия диплома о высшем образовании – 0,215 и т.д. В то же время стоит отметить, что дифференциация доходов профессионалов в зависимости от показателей качества их человеческого потенциала не очень глубока – если в группе с показателями Индекса КЧП в 1 балл средний, медианный и модальный показатели индивидуального дохода составляли 20 000 руб., то в группе с показателем этого индекса в 7 баллов соответствующие показатели составляли всего 37 846, 40 000 и 40 000 руб.

Если же говорить не только об агрегированных показателях, но и об отдельных характеристиках человеческого потенциала профессионалов, которые также были нами проанализированы, то прямо влияют на качество человеческого потенциала условия первичной социализации (тип поселения, где проживал человек в период обучения в школе; тип школы, которую он окончил; инвестиции родителей в его развитие и т.д.), его возраст, горизонт планирования, тип locus-контроля и т.д., хотя в данной статье в силу ограниченности ее объема освещены не все из них. При этом с точки зрения особенностей методики анализа отдельных характеристик человеческого потенциала отметим, что в статье приводятся только данные, которые являются статистически значимыми (для ее проверки использовался тест Хи-квадрат).

**Состояние и динамика качества общего человеческого капитала профессионалов**

Рассмотрим сначала, как выглядит общее состояние человеческого потенциала профессионалов, если попытаться оценить его с помощью описанных выше индексов. Как видно из таблицы 4, профессионалы четко выделяются сейчас на общем фоне работающих россиян



более высоким качеством своего человеческого потенциала. При этом из таблицы 5 понятно, что 4 балла по Индексу КЧП не могут рассматриваться как высокий показатель этого Индекса для профессионалов, поскольку свыше 60% имеющих такой балл российских работников не являются ни профессионалами, ни руководителями (качество человеческого потенциала которых сейчас в России почти такое же).

Таким образом, как характерные для профессионалов могут рассматриваться только показатели в 5 и более баллов по Индексу КЧП, а как высокие, т.е. превышающие модальный его показатель в данной группе – значения Индекса КЧП в 6–7 баллов. Такие показатели имеют соответственно 63,3% и 34,9% всех профессионалов. Это означает, что около трети профессионалов имеют худшие, чем характерные для данной профессиональной группы показатели качества их человеческого потенциала, почти треть имеет средние для нее показатели, а треть характеризуется высокими его показателями. Однако это лишь укрупненная картина, за которой стоит очень глубокая дифференциация человеческого капитала профессионалов, причем в любых их подгруппах – среди профессионалов разного возраста, живущих в разных типах населенных пунктов или работающих в разных отраслях, на крупных и мелких предприятиях и т.д. можно встретить, хотя и с разной частотой, специалистов как с очень высоким, так и с очень низким качеством их человеческого потенциала.

Таблица 4

Распределение представителей различных профессиональных классов по группам с разными показателями Индекса КЧП, %<sup>10</sup>

Индекс КЧП, баллы	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Занятые рутинным нефизическим трудом	Рядовой персонал торговли и б/о	Работники ручного физического труда	Операторы машин и механизмов	Неквалифицированные рабочие	Работающие в целом
1	0,7	0,1	1,1	1,6	3,2	2,7	4,0	4,9	2,1
2	9,8	4,7	16,1	25,3	35,0	33,2	35,4	45,0	23,5
3	16,2	11,1	23,2	25,7	35,0	38,5	39,5	37,9	27,2
4	24,0	20,8	19,7	17,4	14,3	12,1	13,0	6,8	16,5
5	19,6	28,4	20,5	15,0	8,3	8,0	5,3	3,0	15,0
6	23,8	24,2	14,4	12,6	3,2	3,8	2,0	1,6	11,5
7	5,9	10,7	5,0	2,4	1,0	1,7	0,8	0,8	4,2

Таблица 5

Профессиональный состав групп с различными показателями Индекса КЧП, %

Профессиональные классы	Индекс КЧП, баллы						
	1	2	3	4	5	6	7
Руководители (1 класс)	2,9	3,7	5,3	12,8	11,4	18,2	12,4
Профессионалы (2 класс)	1,0	4,2	8,5	26,4	39,7	44,0	52,9
Полупрофессионалы (3 класс)	8,8	11,0	13,7	19,2	21,9	20,2	19,0
Занятые рутинным нефизическим трудом (4 класс)	3,9	5,4	4,8	5,4	5,1	5,6	2,9
Рядовой персонал торговли и бытового обслуживания (5 класс)	25,5	24,7	21,3	14,3	9,2	4,6	3,8
Работники ручного физического труда (7 класс)	16,7	18,3	18,3	9,4	6,	4,2	5,2
Операторы машин и механизмов (8 класс)	23,5	18,3	17,6	9,5	4,3	2,1	2,4
Неквалифицированные рабочие (9 класс)	17,6	14,3	10,4	3,1	1,5	1,1	1,4

<sup>10</sup> В этой и следующей таблицах, учитывая незначительную численность в массиве представителей 0 класса (военнослужащие) и 6 класса (специалисты в сельском хозяйстве), эти классы в таблицах не представлены. Члены этих классов с высшим образованием перенесены из них в группу профессионалов (в таблице приведены данные по профессионалам после перекодировки). Нулевые показатели Индекса КЧП характеризовали только одного работающего респондента, поэтому в таблице данный показатель отсутствует.

Приведенные в таблицах 4 и 5 данные говорят, какое качество человеческого потенциала для представителей разных профессиональных групп типично в современных российских условиях. Отклонения от этой нормы объясняются рядом обстоятельств структурного и индивидуального характера – от отсутствия в данном населенном пункте рабочих мест, соответствующих качеству человеческого потенциала работника, до ресурса его социальных сетей или специфики его требований к месту работы (гибкий график, нахождение рядом с домом и т.п.). Однако запрос экономики в целом к человеческому потенциалу занимающих рабочие места разного типа, несмотря на это, достаточно очевиден. В частности видно, что эти места распадаются на два макрокласса, предполагающих принципиально разное количество человеческого потенциала работников, с промежуточной группой между ними.

Если же говорить о динамике качества человеческого потенциала профессионалов в период после завершения во второй половине 2000-х гг. структурной перестройки российской экономики и оказавшего значительное влияние на ситуацию на отечественном рынке труда кризиса 2008–2009 гг., то прослеживается общий тренд улучшения этого качества (рисунок 1). С 2010 года заметно (с 55,7% до 63,3%) выросла доля профессионалов с показателем Индекса КЧП в 5 и более баллов (в том числе с 29,9% до 34,9% – с показателем в 6–7 баллов, т.е. с высоким его качеством). При этом сократилась доля профессионалов с низкими показателями индекса.

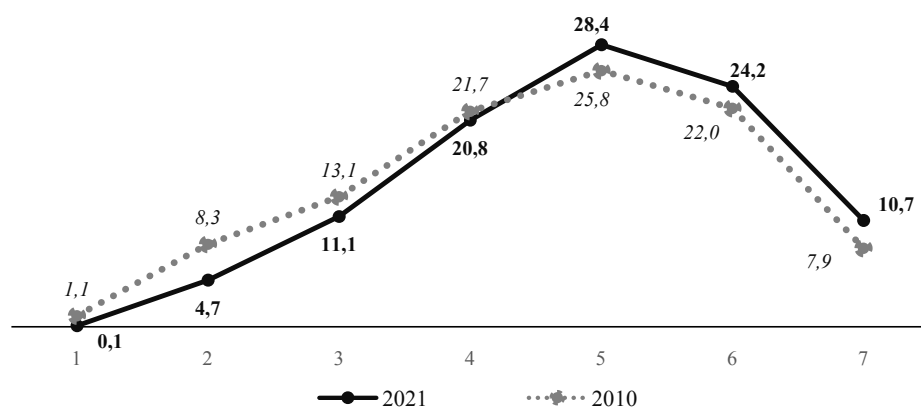


Рис. 1. Динамика профиля показателей Индекса КЧП у профессионалов, 2010–2022 гг., %

В то же время переоценивать этот тренд не стоит. Фактически он просто отражает применительно к группе профессионалов общий тренд на повышение качества человеческого потенциала российских работников (рисунок 2).

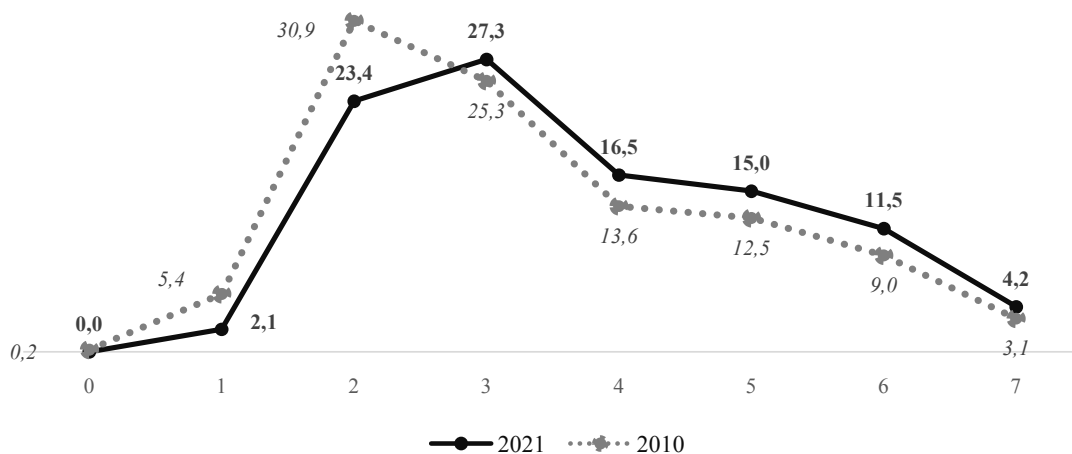


Рис. 2. Профиль показателей Индекса КЧП у работающих россиян в целом, %

Как видно из таблицы 6, в основном это улучшение обусловлено активной цифровизацией российского общества в последние годы и наращиванием россиянами навыков существования в цифровой среде, но отчасти на нем сказалось и улучшение состояния здоровья россиян. Кроме того, среди профессионалов выросла доля лиц с продолжительностью обучения не менее 16 лет (на 6,7 п.п.).

Таблица 6

**Динамика различных составляющих качества человеческого потенциала профессионалов и работающего населения страны в целом, 2010–2021 гг., %<sup>11</sup>**

Показатели	2010 год		2021 год	
	Профессионалы	Все работающие	Профессионалы	Все работающие
<i>Количество лет обучения, годы</i>				
Менее 10	0,1	6,0	0,7	9,5
10–12	8,8	36,9	7,0	39,0
13	7,5	12,9	6,4	12,5
14	7,8	9,1	6,0	7,9
15	23,2	11,7	20,6	11,0
16	21,9	10,4	29,4	10,0
17	13,1	5,5	12,8	4,2
18	7,6	3,3	6,0	2,6
19	6,2	2,6	6,3	2,0
20 и более	3,8	1,6	4,8	1,3
<i>Знание иностранных языков, баллы</i>				
0	62,8	82,5	62,5	82,7
1	4,5	4,7	3,1	3,3
2	32,7	12,8	34,4	14,0
<i>Навыки владения цифровыми технологиями, баллы</i>				
0	9,6	37,3	0,4	7,5
1	5,7	18,3	6,8	33,6
2	84,7	44,5	92,8	58,9
<i>Состояние здоровья, самооценки</i>				
Плохое	4,9	5,0	3,1	2,7
Среднее	57,4	57,2	48,2	50,0
Хорошее	37,7	37,8	48,7	47,3

При этом если со все бóльшей цифровизацией жизни россиян ситуация достаточно понятная, то рост доли считающих свое здоровье хорошим примерно на 10 п.п. за 11 лет и у профессионалов, и у всего работающего населения страны требует дополнительного комментария. Сразу подчеркнем: эти изменения не связаны с тем, что респонденты, вошедшие в выборку РМЭЗ в 2021 года, были моложе. Напротив, если в 2010 году средний возраст работающего населения составлял в выборке 40,53 года, а медианный – 40 лет, то в 2021 году эти показатели составили соответственно 43,58 года и 43 года. Однако при этом среди опрошенных уменьшилось число критических для полноценной активности, в том числе и трудовой (Каравай, 2021), видов заболеваний. Так, например, доля имеющих заболевания сердца уменьшилась среди работающих на 4,2 п.п. (с 9,4% до 5,2%), позвоночника – на 10,9 п.п. (с 13,5% до 2,6%) и т.д. Уменьшилась с 2,5% до 1,8% среди работающих и доля имеющих инвалидность. Таким образом, улучшившиеся самооценки работающим населением страны своего здоровья имели вполне объективные основания, причем

<sup>11</sup> Фоном выделены значения, которые изменились за рассматриваемый период более чем на 5%.

этой общей тенденции не изменила даже ухудшившаяся после пандемии коронавируса ситуация с легочными заболеваниями (доля имеющих хронические заболевания бронхов и легких выросла за период 2010–2021 гг. среди работающих с 3,8% до 6,0%).

Посмотрим теперь на ситуацию в разных группах профессионалов, поскольку их человеческий потенциал различается довольно заметно. Значимыми факторами, определяющими качество этого потенциала, выступают, судя по результатам корреляционного анализа с помощью коэффициента Спирмена, возрастная дифференциация (коэффициент корреляции 0,259), место рождения (0,244) и во многом связанное с ним место жительства в момент опроса (0,209).

Если говорить о возрасте, то четкий водораздел для профессионалов с точки зрения качества их человеческого потенциала проходит примерно по границе в 50 лет (таблица 7). Если в группах до 50 лет среди них доминируют имеющие высокие и выше среднего показатели Индекса качества человеческого потенциала, то у тех, кто старше 50 лет, наиболее многочисленна группа, имеющая по этому индексу показатели ниже среднего. И хотя основной вклад в понижение качества человеческого потенциала профессионалов с возрастом вносит ухудшение состояния их здоровья, но ухудшаются у них и такие его показатели, как общее число лет обучения или имеющиеся навыки. Так, например, если говорить о среднем числе лет обучения, то в группе 40–49 лет среднее число лет обучения составляло в конце 2021 года 16,24 года, а в группе 50–59 лет – уже лишь 15,14 года. В то же время понятно, что для людей, получивших высшее образование 30 и более лет назад, за прошедшее время необходимо было длительное повышение квалификации, которого не было. Более того, хотя во всех возрастных когортах профессионалов доля работавших по полученной или смежной с ней специальности<sup>12</sup> не превышала 40,2%, но самым низким этот показатель был именно среди профессионалов старше 50 лет (34,1% у 50–59-летних и 35,3% у тех, кто уже достиг 60-летнего рубежа<sup>13</sup>).

Таблица 7

**Показатели Индекса качества человеческого потенциала профессионалов  
разного возраста и роль в них состояния здоровья, %<sup>14</sup>**

Баллы Индекса КЧП	18–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше
1	0	0	0,4	0	0
2	2,0	1,6	2,5	10,3	11,4
3	8,7	7,8	9,1	16,9	16,7
4	18,1	14,4	19,8	<b>29,7</b>	<b>28,0</b>
5	<b>31,6</b>	30,5	<b>29,4</b>	24,4	23,7
6	28,2	<b>31,6</b>	25,6	13,1	15,8
7	11,4	14,1	13,2	5,6	4,4
<i>Средний балл Индекса КЧП</i>	<i>4,1</i>	<i>4,1</i>	<i>3,7</i>	<i>3,2</i>	<i>3,1</i>
<i>Средний балл Индекса СЗ</i>	<i>1,7</i>	<i>1,6</i>	<i>1,4</i>	<i>1,2</i>	<i>1,0</i>
<i>Справочно: среднее число хронических заболеваний<sup>15</sup></i>	<i>0,6</i>	<i>0,8</i>	<i>1,2</i>	<i>2,0</i>	<i>3,1</i>

<sup>12</sup> Код Классификатора профессий и типов занятий в ISCO-08 состоит из 4 цифр, каждая следующая из которых означает все большую детализацию вида занятий. Соответственно, использование 3 цифр кода позволяло учесть не только прямое совпадение специальности, по которой было получено образование, с видом выполняемой трудовой деятельности, но и совпадение смежных специальностей и видов деятельности. Так, например, трехзначный код 214 обозначает всех инженеров за исключением связанных с электроникой и цифровыми технологиями. Таким образом, укрупнение до 3 цифр кода позволяет охватывать достаточно широкую группу смежных специальностей.

<sup>13</sup> Квалификационные показатели профессионалов, работающих после достижения 60 лет, т.е. уже будучи пенсионерами, выше, чем у профессионалов предпенсионных возрастов, т.е. работать после выхода на пенсию остаются относительно чаще те из них, кто имеет относительно лучшее качество общего человеческого капитала даже при худшем состоянии здоровья (таблица 7). Еще ярче эта тенденция была выражена в 2010 году (таблица 8), но, видимо, рост числа молодежи с высшим образованием параллельно с отказом государства от индексаций пенсий работающих привел к вытеснению части профессионалов пенсионного возраста с относительно высоким качеством общего человеческого капитала с их рабочих мест.

<sup>14</sup> Фоном выделены доминирующие показатели (выше средних vs ниже средних для профессионалов в целом).

<sup>15</sup> Проверялось наличие 18 типов хронических заболеваний и дополнительно допускался ответ о наличии других типов хронических заболеваний.

Если говорить о динамике квалификационных и физиологических составляющих человеческого потенциала российских профессионалов разных поколений, в совокупности формирующих и многие некогнитивные их характеристики (например, мобильность психики, стрессоустойчивость и т.д.), то видно, что относительно худшее качество человеческого потенциала старших поколений – это устойчивая тенденция. При этом речь идет не просто о пожилом возрасте как таковом, а именно о поколенческих различиях, связанных с условиями социализации. Так, в 2010 году относительно худшие показатели Индекса КОЧК (не выше 4 баллов) также характеризовали тех профессионалов, кто родился до 1970-х годов, т.е. чья первичная и вторичная социализация были завершены еще в прошлом веке (таблица 8). В этих же поколениях были в 2010 году и самые низкие показатели работавших по полученной специальности или смежной с ней – 30,6% у 40–49-летних, 32,1% у 50–59-летних и 32,6% у тех, кто достиг 60 лет (при 34,3% по профессионалам в целом). Как было показано выше, эти же поколения, только постаревшие более чем на 10 лет, характеризовались относительно худшими показателями Индекса КЧП и в 2021 году.

Таблица 8

**Показатели Индекса качества человеческого потенциала профессионалов  
разного возраста и роль в них состояния здоровья, 2010 г., %<sup>16</sup>**

Баллы Индекса КЧП	18–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше
1	0	0	1,2	3,3	2,3
2	2,5	3,3	9,1	18,9	14,0
3	7,5	9,9	18,1	17,9	15,5
4	17,5	17,8	<b>26,5</b>	<b>24,9</b>	<b>26,3</b>
5	28,1	<b>29,1</b>	22,8	23,8	21,7
6	<b>31,9</b>	27,7	17,0	9,4	18,6
7	12,5	12,2	5,3	1,8	1,6
<i>Средний балл Индекса КЧП</i>	<i>5,2</i>	<i>5,1</i>	<i>4,3</i>	<i>3,8</i>	<i>4,1</i>
<i>Средний балл Индекса СЗ</i>	<i>1,6</i>	<i>1,5</i>	<i>1,3</i>	<i>1,1</i>	<i>1,0</i>
<i>Справочно: среднее число хронических заболеваний<sup>17</sup></i>	<i>0,4</i>	<i>0,6</i>	<i>0,8</i>	<i>1,2</i>	<i>1,6</i>

Ярко выражена и дифференциация качества человеческого потенциала профессионалов по территориальному признаку (таблицы 9 и 10). При этом ни национальность, ни факт миграции из бывших республик СССР никак не влияют на показатели Индекса КЧП – доли профессионалов с низкими, средними и высокими его показателями практически идентичны у русских и нерусских, у имеющих официальную регистрацию в нашей стране иммигрантов и у родившихся в России<sup>18</sup>.

Как видно из таблиц 9 и 10, для профессионалов, рожденных в городах или проживавших в момент опроса в крупных городах, характерна повышенная доля лиц с высокими показателями Индекса КЧП, а для выходцев из сельской местности и, особенно, проживающих в селах представителей этой профессиональной группы – повышенная доля профессионалов с низкими его значениями. Напомним в этой связи, что его показатель менее 4 баллов означал, как правило, отсутствие диплома о любом высшем образовании (его имели лишь 15,2% в группе с 1-3 баллами по Индексу КЧП при 75,5% в группе с 4 баллами<sup>19</sup>), продолжительность обучения не более 14 лет (лишь 7,8% в этой группе имели 14,5–16 лет обучения) и полное отсутствие навыков свободного владения иностранным языком при примерно той же доле владеющих в той или иной степени

<sup>16</sup> Фоном выделены доминирующие показатели (выше средних vs ниже средних для профессионалов в целом).

<sup>17</sup> В 2010 году проверялось наличие всего 6 типов хронических заболеваний и дополнительно допускался ответ о наличии других типов хронических заболеваний.

<sup>18</sup> Более подробную детализацию по национальностям и странам из-за ограниченного объема выборки дать было невозможно.

<sup>19</sup> Отметим, что из года в год доля имеющих диплом о высшем образовании больше числа лиц, проработавших в общей сложности за всю свою жизнь не более 14 лет. Это касается и профессионалов, среди которых 3,7% имеющих диплом о высшем образовании имели в конце 2021 года не более 14 лет обучения.

цифровыми технологиями, что и в других подгруппах профессионалов. Что же касается здоровья, то лишь 22,7% имеющих показатель Индекса КЧП менее 4 баллов оценивали свое здоровье как хорошее и очень хорошее. В то же время в группе профессионалов с высокими показателями Индекса КЧП как хорошее и очень хорошее характеризовали свое здоровье 74,0%, 98,3% имели диплом о высшем образовании (остальные имели среднее специальное образование) и 69,3% прouchились в школе, вузах, аспирантуре и на долгосрочных курсах более 16 лет.

Таблица 9

**Показатели Индекса качества человеческого потенциала профессионалов, родившихся в сельской местности и в городах, %<sup>20</sup>**

Баллы	Города	Сельская местность
1	0	0,8
2	6,3	8,2
3	8,1	16,4
4	21,3	<b>25,4</b>
5	<b>27,6</b>	24,6
6	27,1	13,1
7	9,5	11,5

Таблица 10

**Показатели Индекса качества человеческого потенциала профессионалов из разных типов поселений, %**

Баллы	Москва, Санкт-Петербург, центры субъектов РФ	Другие города	Села
1	0	0	0,5
2	2,4	5,9	8,1
3	7,2	9,4	21,3
4	18,0	25,2	21,3
5	<b>31,0</b>	<b>29,1</b>	<b>24,4</b>
6	27,6	23,6	16,3
7	13,8	6,7	8,1

Отчасти эти различия связаны с теми поколенческими различиями в качестве человеческого потенциала, о которых шла речь выше, поскольку возрастная структура профессионалов из разных типов поселений различается. Однако, как видно из рисунка 3, при всех возрастных отличиях сельских профессионалов от профессионалов столиц и центров субъектов РФ, эти различия все же не носят качественного характера – основные из них это бóльшая (на 13,7 п.п.) доля лиц в возрасте 30–39 лет среди профессионалов крупных городов и бóльшая (на 15,3 п.п.) доля лиц в возрасте 40–59 лет среди профессионалов в селах. Однако в любых типах населенных пунктов примерно каждый десятый профессионал находится в пенсионном возрасте и везде относительно малочисленна на фоне других возрастных когорт молодежь до 30 лет.

Если говорить о том, как выглядит динамика этих характерных особенностей профессионалов из разных типов населенных пунктов, то следует прежде всего отметить сокращение в составе профессионалов из крупных городов молодежи с одновременным ростом численности группы 30–39 лет (рисунок 4). На этих тенденциях сказываются демографическое «эхо» 1990-х годов, с одной стороны, и массовая миграция в крупные города в 2010-х годах молодежи из других типов поселений в связи с относительным ухудшением экономической ситуации в стране в этот период. Причем если первый тренд затронул все типы поселений, то приток лиц 30–39 лет был характерен только для городов, и в наибольшей степени – именно для крупных городов.

<sup>20</sup> В таблицах 9 и 10 профессионалы из поселков городского типа в связи с малой численностью данной группы не представлены.

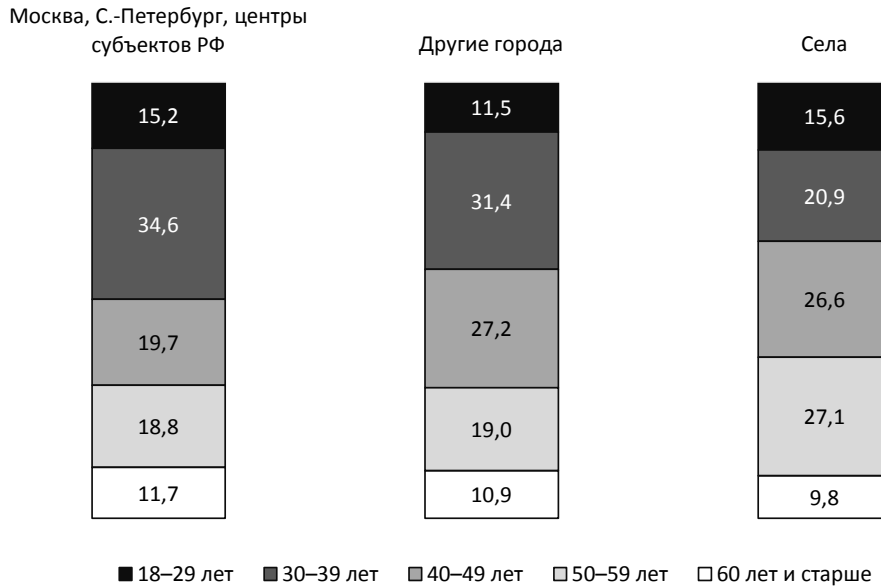


Рис. 3. Возрастная структура профессионалов из разных типов поселений, %

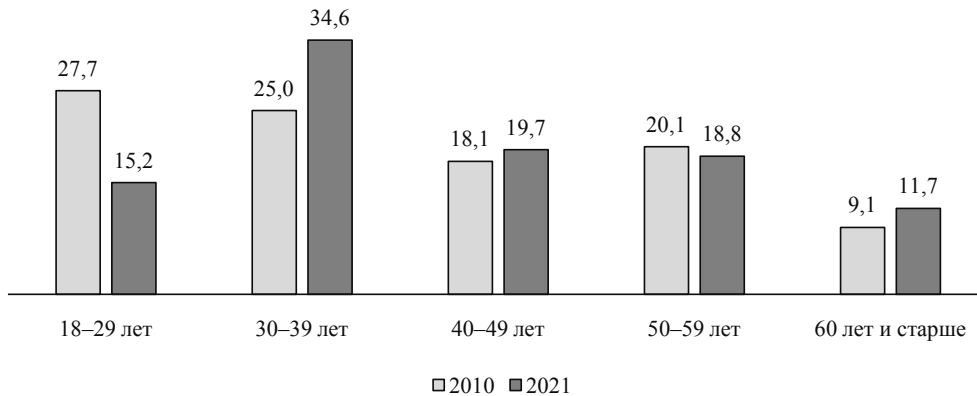
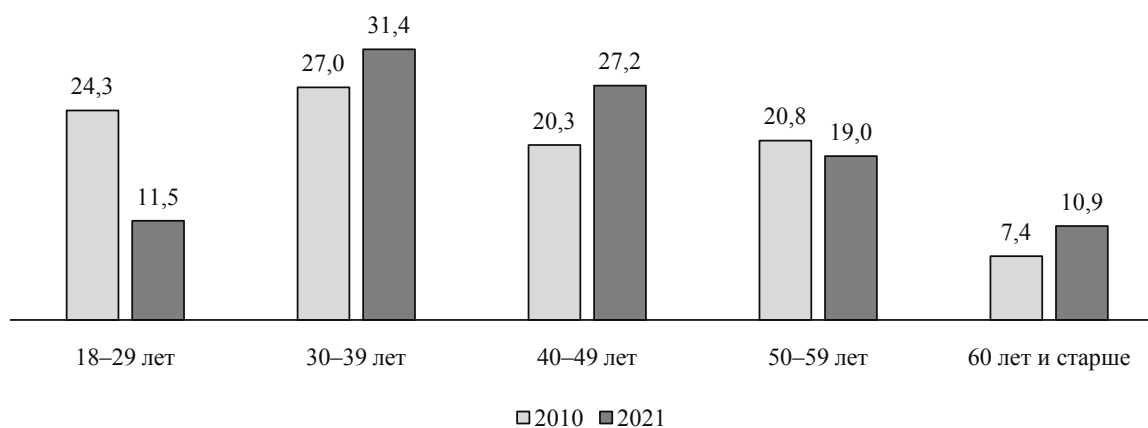


Рис. 4. Динамика возрастной структуры профессионалов крупных городов<sup>21</sup>, 2010–2021 гг., %

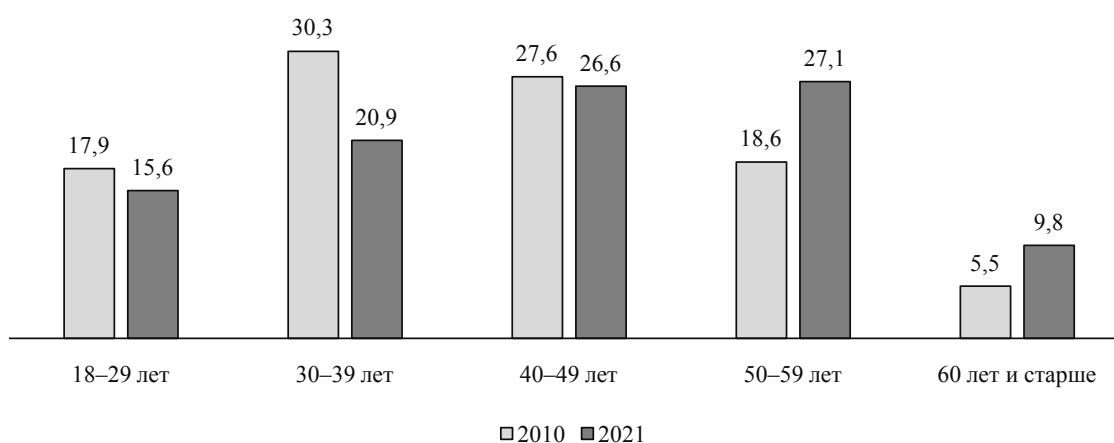
Для средних и малых городов, не являющихся центрами субъектов РФ, как и для крупных, характерно было очень ярко выраженное сокращение доли профессионалов в возрасте до 30 лет (рисунок 5). При этом в них в меньшей степени был выражен рост численности профессионалов 30–39 лет, зато он в большей степени, чем в крупных городах, затронул в них следующую возрастную группу (40–49 лет). Динамика численности группы 50–59 лет была во всех типах городов одинаковой, но в отношении доли профессионалов, перешагнувших 60-летний рубеж, для средних и малых городов характерна была та же тенденция, что и для сел – рост профессионалов пенсионного возраста, что говорит о нехватке в них более молодых специалистов.

В сельской местности, напротив, доля профессионалов в возрасте 30–39 лет заметно уменьшилась (рисунок 6). Одновременно резко (с 24,1% до 36,9%) выросла среди сельских профессионалов доля лиц в возрасте от 50 лет и старше. При этом численность профессионалов 40–49 лет осталась в сельской местности практически неизменной. Мало сказалось на возрастной структуре профессионалов в селах и «демографическое эхо» 1990-х годов, что говорит о том, что молодежи с небольшим опытом в условиях острой нехватки в них профессионалов предпочтительнее было оставаться в селах.

<sup>21</sup> Имеются в виду Москва, Санкт-Петербург и центры субъектов РФ.



**Рис. 5.** Динамика возрастной структуры профессионалов городов, не являющихся субъектами РФ или их центрами, 2010–2021 гг., %



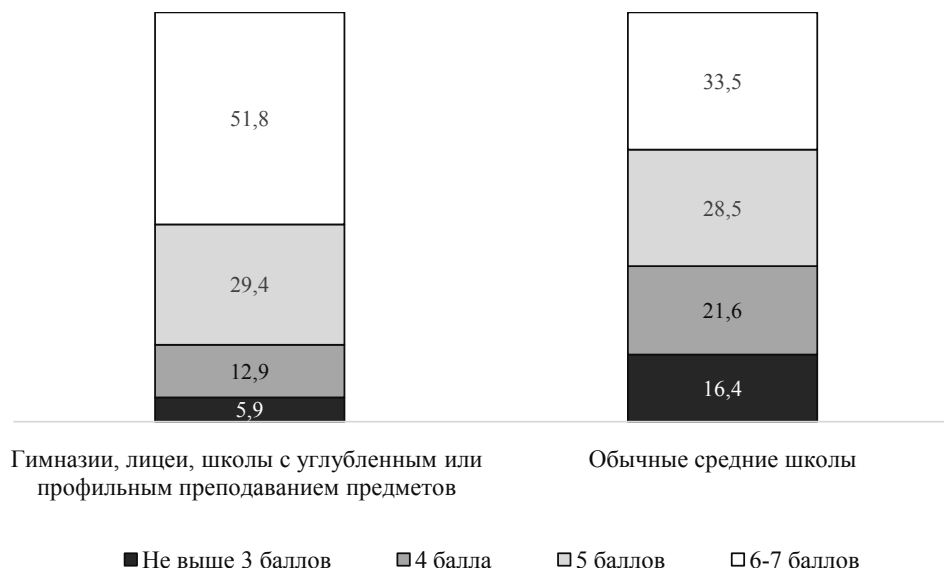
**Рис. 6.** Динамика возрастной структуры профессионалов в сельской местности, 2010–2021 гг., %

Обобщая картину изменений возрастной структуры профессионалов с учетом ее территориальной дифференциации, прежде всего надо отметить характерное для городов сокращение в их составе молодежи до 30 лет, обусловленное демографическим «эхом» 1990-х годов. Это сказалось и на общей картине возрастного состава профессионалов – если их средний возраст составлял в 2010 году 40,6 лет, то в 2021 году он вырос на 2,6 года, при этом медианный возраст российских профессионалов в 2021 году составил уже 42 года вместо 39 лет в 2010 году. Однако это «постарение» произошло не за счет городских профессионалов – как видно на рисунках 4 и 5, их оно практически не затронуло, а за счет сельских профессионалов, которые с 2010 года действительно сильно «постарели». Еще одной тенденцией, которую надо выделить, является рост среди проживающих в городах профессионалов лиц в возрасте от 30 до 49 лет – самом продуктивном для профессионалов возрасте. При этом в сельской местности доля этой группы за период с 2010 года, напротив, заметно сократилась.

Качество человеческого потенциала профессионалов зависит, однако, не только от физиологических, но и от многих социальных характеристик. В число такого рода характеристик входят, прежде всего, результаты социализации человека, например, формирующееся еще в школьные годы отношение к своему человеческому потенциалу. Тогда же формируется и набор других важных навыков – от способности к большим умственным нагрузкам до поиска необходимой информации в самых разных источниках. Не удивительно поэтому, что, как видно на рисунке 7, если для выпускников обычных школ характерны средние показатели качества



их человеческого потенциала (50,1% их имеют по Индексу КЧП 4-5 баллов), то для выпускников гимназий, лицеев и школ с углубленным или профильным преподаванием предметов характерны высокие значения этого индекса (51,8% их имеют по нему 6-7 баллов).



**Рис. 7.** Показатели Индекса КЧП у выпускников разных типов школ среди профессионалов, %

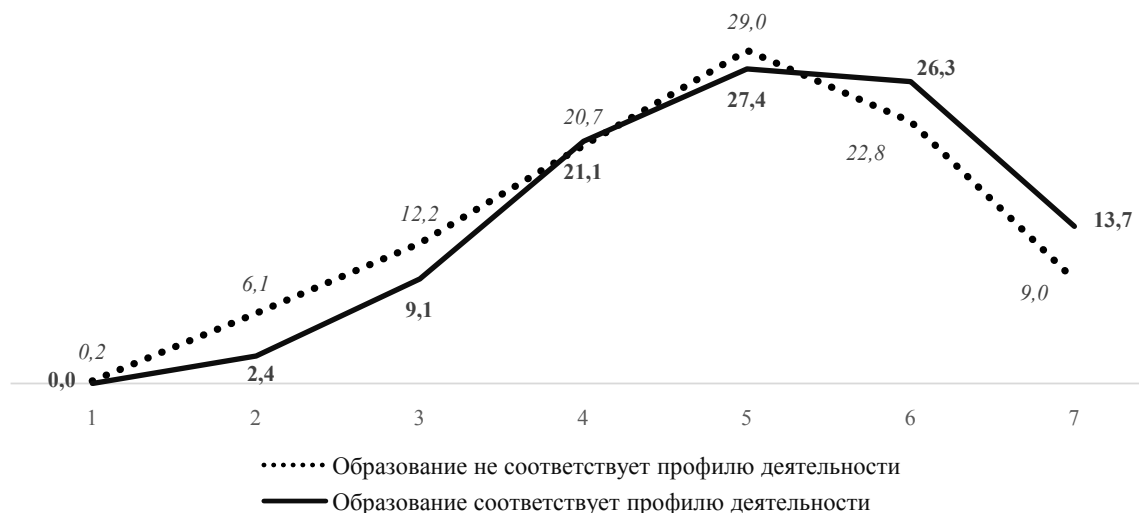
Разница в качестве человеческого потенциала выпускников разных типов школ формируется за счет двух компонентов человеческого потенциала. Во-первых, продолжительность обучения у выпускников гимназий, лицеев и школ с углубленным или профильным преподаванием предметов на 0,6 лет больше, чем у выпускников обычных школ. Та же тенденция прослеживалась и в 2010 году. А во-вторых, выпускники разных типов школ качественно различаются знанием иностранных языков – если среди первых совсем не владеют иностранными языками менее трети (30,6%), то среди вторых таких почти две трети (62,8%).

Условия первичной социализации прямо влияют не только на те показатели качества человеческого потенциала, о которых говорилось выше. Так, например, для выходцев из семей, где родители имели высшее образование, в большей степени характерны стремление к получению высшего образования, готовность к включенности в систему непрерывного образования и иное отношение к учебе вообще (Каравай, 2016, Тихонова, 2021), а также внутренний локус контроля и наличие способности к планированию своей жизни на несколько лет вперед. При этом именно внутренний локус контроля и наличие способности к планированию своей жизни, как уже было продемонстрировано на эмпирических данных, не только способствуют получению высшего образования, но и резко повышают вероятность попасть в число профессионалов или достичь благополучного положения в жизни (Тихонова, 2020b).

Как видим, человеческий потенциал российских профессионалов очень гетерогенен, особенно если учитывать всю совокупность когнитивных и некогнитивных, социальных и физиологических, квалификационных и так называемых «мягких» навыков. При этом динамика состояния разных его составляющих и локализация людей с высокими, средними и низкими его показателями имеет свои особенности.

Но нужны ли вообще большинству российских работников высококачественный человеческий потенциал и глубокие профессиональные знания для выполняемой ими работы? Учитывая, что лишь немногим более трети (36,3%) всех профессионалов работали в 2021 году по полученной или смежной с ней специальности, и эта доля достаточно устойчива (в 2010 году она составляла 34,4%), казалось бы, на этот вопрос можно ответить отрицательно. Более того –

такие «непрофильные» рабочие места, как и рабочие места работающих по профилю полученной подготовки профессионалов, предполагают очень разный уровень человеческого потенциала у занимающих их работников (рисунок 8).



**Рис. 8.** Показатели Индекса КЧП у профессионалов, работающих по профилю полученной профессиональной подготовки или не по этому профилю, %

Это говорит о том, что не только система высшего образования в стране теперь включает в себя как «общее высшее», так и «профессиональное высшее» образование, причем и то, и другое может быть разного качества, но и что такое деление отвечает объективным запросам российской экономики к типам профессиональной деятельности. Проблема здесь заключается не в том, что многие профессионалы не имеют профильного образования – в современной экономике действительно достаточно много рабочих мест, на которых оно вообще не является необходимым и важнее общее качество человеческого потенциала со способностью быстро дообучиться и подстроиться под конкретное рабочее место. Причем профессионалов с несовпадением профилей подготовки и трудовой деятельности практически с равной вероятностью можно встретить во всех типах населенных пунктов, т.е. это связано именно со структурой рабочих мест, а не с дефицитом специалистов для них. Проблема заключается в другом – два эти типа образования, как и соответствующие им рабочие места, зачастую путают по их типу как сами профессионалы или готовящие их вузы, так и работодатели, что влечет за собой достаточно прискорбные последствия. Так, не удивительно, если специалисты по персоналу и трудовым отношениям или графические дизайнеры в массе своей оказываются без профильного образования (хотя бы потому, что подготовка по соответствующим специальностям началась сравнительно недавно). Однако вряд ли кому-нибудь хотелось бы попасть к врачу, не имеющему медицинского образования. Последнее, впрочем, встречается довольно редко, хотя каждый десятый практикующий врач общего профиля или специалист (хирург, лор и т.п.) в нашем массиве данных никакого медицинского образования, даже среднего специального, не имел. Среди инженеров инженерного образования не имели свыше двух третей, среди школьных учителей не по полученной специальности работали более половины и т.д.

С учетом качества человеческого потенциала российских профессионалов и соответствия занимаемых ими рабочих мест профилю полученного ими профессионального образования можно условно выделить в их составе 5 основных групп. Одну из них, имеющую показатели Индекса КЧП не выше 3 баллов, можно назвать безотносительно к совпадению профиля их образования и деятельности малоквалифицированными специалистами, поскольку при таком качестве человеческого потенциала профиль подготовки особой роли не играет. Доля данной группы в составе профессионалов в разных населенных пунктах различается довольно сильно

и составляет от 9,6% в крупных городах до 29,9% в селах. Это говорит о кадровом дефиците в сельской местности, когда на соответствующие позиции вынуждены брать людей, заведомо не соответствующих формальным должностным требованиям. Стоит отметить также, что только 15,2% членов данной группы имеют диплом о высшем образовании, большинство (54,5%) в ней закончили техникум или педагогическое, медицинское и т.п. училище, а 30,3%, т.е. каждый третий, закончил только среднюю школу (подчас даже неполную) или ПТУ. При этом 95,2% ее членов (и это максимальный показатель из всех групп профессионалов) никак не повышали за последний год свою квалификацию в любых организованных формах.

Самые массовые профессиональные статусы в данной группе – это бухгалтера (около 20% группы), а также преподаватели (без учета преподавателей вузов) и методисты школьного образования (более 10%). Даже при том, что это вообще очень массовые профессиональные статусы в российской экономике, все же нельзя не подчеркнуть, что именно представители данных профессий попадают в описываемую группу относительно чаще – 18,0% всех преподавателей (без учета преподавателей вузов) попадают именно в группу с низкими показателями качества человеческого потенциала при том, что она составляет всего 15,9% всех профессионалов. То же характерно и для рядовых бухгалтеров и счетоводов. При этом если говорить об их отраслевой концентрации, то члены данной группы относительно чаще встречаются среди профессионалов, работающих в органах управления, науке и культуре<sup>22</sup>, а также в сельском хозяйстве.

Вторая группа имеет среднее качество человеческого потенциала и работает при этом не по профилю полученного образования. Это самая многочисленная группа российских профессионалов, насчитывающая почти треть от их общей численности (31,5%). Наиболее массовые группы в ее составе, как и по работающим в целом, это рядовые бухгалтера и счетоводы (более половины которых попадают в эту группу или группу с низкими показателями качества человеческого потенциала) и школьные учителя<sup>23</sup>, которые оказываются в ней или в группе с низкими показателями качества человеческого потенциала в 41,0% случаев. Однако в группе со средним качеством человеческого потенциала, члены которой работают не по профилю полученного образования, к ним добавляются также программисты, инженеры и мелкие чиновники/служащие госструктур. Подавляющее большинство в ней (84,1%) имеет диплом о высшем образовании, и еще 12,5% имеют дипломы о среднем специальном образовании.

Почти вдвое меньше по численности группа профессионалов со средним качеством человеческого потенциала, работающая по профилю полученной специальности или смежной с ней (17,7%). По образовательному профилю она практически совпадает с предыдущей группой. Чаще всего ее члены также работают в школах или являются бухгалтерами, но, в отличие от предыдущей группы, уже бухгалтерами высшей квалификации (главными, ведущими или старшими).

Четвертая группа, насчитывающая 20,2% всех профессионалов, объединяет имеющих высокое качество человеческого потенциала, но работающих не по профилю полученной специальности. Отчасти массовость этой группы обусловлена проблемами с самим классификатором профессий – так, например, в России практически нет получаемой в вузе или на долгосрочных курсах специальности «преподаватель вуза»<sup>24</sup>, а каждый десятый в данной группе является преподавателем в высшем учебном заведении (и две трети всех преподавателей вузов попадают именно в нее). Однако есть в ней и те, кто действительно вышел на работу не по специальности, руководствуясь материальными или иными соображениями. Так, довольно массовой является в их составе группа экономистов и бухгалтеров, причем среди бухгалтеров доминируют рядовые бухгалтера. Практически все в группе профессионалов с высоким качеством человеческого потенциала, но работающих не по профилю полученной специальности (99,1%), имеют диплом о высшем образовании.

<sup>22</sup> Это объясняется в основном низкими показателями качества человеческого потенциала библиотекарей.

<sup>23</sup> В данном случае речь идет именно об учителях начальной и средней школ, без учета самозанятых преподавателей иностранных языков, музыки и т.д., а также методистов и других учителей.

<sup>24</sup> Хотя исключения все-таки бывают – например, по окончании философского факультета в дипломе указывается специальность «преподаватель философии», которую преподают именно в вузах.

Наконец, пятая группа – это профессионалы, имеющие высокое качество человеческого потенциала и работающие по профилю полученной специальности (14,6% от всех профессионалов). Наиболее массовые подгруппы в ее составе – юристы и врачи. По своему образовательному профилю она практически совпадает с предыдущей группой. Именно ее представители чаще всего повышают свою квалификацию (14,5% их, например, за последний год перед опросом повышали свою квалификацию в организованных формах). Одной из наиболее характерных ее особенностей является также то, что школу ее представители реже, чем члены других групп, заканчивали в сельской местности – всего 29,5% против 47,4% в группе с низким качеством человеческого потенциала и 35,6% по профессионалам в среднем. Однако, хотя эта группа профессионалов по целому ряду характеристик (доходы, самооценка статуса в разных иерархиях, видение будущего и т.д.) находится в наиболее благоприятном положении среди всех профессионалов, даже в ней далеко не все удовлетворены ситуацией у себя на работе. Не случайно 4,6% ее членов проходили за последний год длительное обучение в порядке переквалификации и приобретения новой специальности. Это говорит о том, что именно применительно к профессионалам с высоким качеством человеческого потенциала (в том числе и уже работающим не по полученной изначально специальности, среди которых новую специальность приобрели на курсах за последний год 4,8%) существует ресурс мобильности для реализации запросов перестраивающегося рынка труда, поскольку 60,7% среди всех получавших за последний год не совпадавшие с их специальностью знания на разного рода курсах составляли именно они.

Возможно, такая неудовлетворенность многих профессионалов с высоким качеством их человеческого потенциала своей работой связана с уровнем отдач на него на их рабочих местах. Так, если посмотреть на уровень зарплаты представителей пяти описанных выше групп, то видно, что от группы к группе идет плавное нарастание медианных индивидуальных доходов на основной (в т.ч. единственной) работе. В группе профессионалов с низкими показателями качества человеческого потенциала медианная зарплата составляла в 2021 году 30 000 руб., у профессионалов со средним качеством человеческого потенциала, работающих не по профилю полученной специальности – 35 000 руб., у профессионалов, работающих по профилю полученной специальности, но также со средним качеством человеческого потенциала – 36 800 руб., у профессионалов с высокими показателями Индекса КЧП, работающих не по профилю полученной специальности – 45 000 руб. Нарушает эту тенденцию только уровень доходов у профессионалов с высокими показателями Индекса КЧП, работающих по профилю полученной специальности, где он составляет всего 40 000 руб. Это означает, что если для профессионалов со средним и низким качеством человеческого потенциала уровень их индивидуальных доходов на работе в среднем пропорционален качеству этого потенциала, а роль соответствия полученной специальности профилю деятельности хотя и невелика, но все же заметна, то у профессионалов с высоким качеством человеческого потенциала логика отдач на него серьезно нарушается. Это связано с отраслевыми, секторальными и территориальными диспропорциями в формировании их зарплат. В результате именно для них на современном российском рынке труда появляется «премия» за готовность осваивать новые специальности и переходить на те рабочие места, где не хватает соответствующих специалистов.

### Выводы

Несмотря на то, что численность лиц с высшим образованием, занятых в российской экономике (34,7%), превышает численность рабочих мест профессионалов (26,2%) (Федеральная, 2022b: 33, 71), что, казалось бы, должно создавать конкуренцию между ними и стимулировать тем самым накопление человеческого потенциала, его качество у значительной части российских профессионалов остается низким. Пятая часть их не имеет высшего образования, 20,1% обучались за всю свою жизнь не более 14 лет, читать на иностранном языке без словаря могут только 13,9% и лишь 48,6% оценивают состояние своего здоровья как хорошее. В целом чуть более трети (36,7%) профессионалов имеют худшие, чем средне-типичные для данной профессиональной группы интегральные показатели качества их человеческого потенциала, 28,4% имеют средние

для нее показатели, а треть (34,9%) характеризуется высокими его показателями. Однако это лишь укрупненная картина, за которой стоит очень глубокая дифференциация человеческого потенциала профессионалов, причем характеризующая любые их подгруппы.

Одним из основных факторов их дифференциации по качеству человеческого потенциала является возраст. Если в группах до 50 лет среди профессионалов сейчас доминируют имеющие показатели этого качества выше среднего, то у тех, кто старше 50 лет, наиболее многочисленна группа, имеющая относительно низкие его показатели. Причем речь в данном случае идет не столько о чисто возрастных, сколько о поколенческих различиях, связанных с условиями социализации. В 2010 году относительно худшее качество человеческого потенциала также характеризовало тех профессионалов, кто родился до 1970-х годов, хотя тогда эта группа была более чем на 10 лет моложе.

Основной вклад в понижение качества человеческого потенциала профессионалов с возрастом вносит ухудшение состояния их здоровья, хотя ухудшаются у них и такие его показатели, как общее число лет обучения или имеющиеся навыки. При этом у работающих профессионалов от 60 лет и старше показатели качества их человеческого потенциала лучше, чем у профессионалов 50–59 лет. Это говорит о том, что лучшее качество человеческого потенциала повышает для профессионалов старшего возраста вероятность сохранить занятость. Однако с 2010 года действие этой тенденции заметно ослабело, в основном под влиянием роста численности молодежи с высшим образованием, вытесняющей профессионалов старших возрастов с их рабочих мест даже при более высоком, чем типичное для их ровесников, качестве человеческого потенциала. Это касается, впрочем, не столько самой младшей возрастной когорты (до 30 лет), численность которой под влиянием демографического «эха» 1990-х годов в составе профессионалов заметно уменьшилась, сколько уже набравшихся опыта и достаточно многочисленных профессионалов 30–39 лет. Единственный тип поселений, где доля последних в составе профессионалов с 2010 года не увеличилась – это сельские поселения, для которых, напротив, был характерен резкий рост численности старших возрастных когорт на фоне столь же резкого сокращения числа 30–39-летних. Это заставляет говорить о «перетоке» относительно молодых профессионалов в последнее десятилетие из сельской местности в города.

Однако решающее значение в накоплении человеческого потенциала профессионалов играют все-таки не аскриптивные, а институциональные факторы. Заметную роль для определенного качества человеческого потенциала профессионалов играют, в частности, место, где они родились или проживают, т.е. условия их социализации и ситуация на локальном рынке труда. Для рожденных в городах или проживающих сейчас в крупных городах профессионалов характерна повышенная доля лиц с высоким качеством человеческого потенциала, а для рожденных в сельской местности и проживающих в селах – повышенная доля лиц с низким его качеством. При этом выходцы из сел, проживающие теперь в крупных городах, имеют такие же, как и у других профессионалов из этих городов, показатели качества человеческого потенциала, а оставшиеся в сельской местности – низкие. Таким образом, эта характеристика связана не только с условиями первичной социализации, но и с жизненной позицией человека, в частности его мобильностью, и с ситуацией на локальном рынке труда, определяющей требования к профессионалам.

Условия первичной социализации сказываются на качестве человеческого потенциала профессионалов и через тип школы, который закончил человек. Если для выпускников обычных школ характерны средние показатели качества их человеческого потенциала, то для выпускников гимназий, лицеев и школ с углубленным или профильным преподаванием предметов характерны высокие его показатели, что говорит о значимости для формирования качественного человеческого потенциала институтов не только высшего, но и школьного образования.

Учитывая, что свыше 60% профессионалов работают не только не по своей основной профессии, но и не по смежной с ней, важно иметь в виду, что в среднем качество их человеческого потенциала ниже, чем у работающих по полученной специальности или смежной с ней. Однако обе эти группы в данном отношении очень гетерогенны. Это позволяет говорить о том, что как система высшего образования в стране теперь включает в себя «общее высшее» и «профессиональное высшее»

образование, так и российская экономика предъявляет спрос на получивших и тот, и другой тип образования. На многих позициях профессионалов действительно оказывается важнее общее качество человеческого потенциала со способностью быстро дообучиться и подстроиться под конкретное рабочее место, чем наличие профильного образования.

Однако массовость такого рода рабочих мест, ставшая характерной особенностью институционального развития российского рынка труда, девальвирует значение профильного образования в глазах работодателей даже для тех профессионалов, которые все-таки должны иметь профильное образование. Так, лишь около 30% всех инженеров (без учета работающих в сфере электроники, для которых этот показатель составляет около половины) имеют сейчас инженерное образование. Только около трети имеют профильное образование среди программистов, системных администраторов и т.п. – и это в условиях острой необходимости обеспечения технологической независимости страны в области информационных технологий. Для школьных учителей доля имеющих профильное образование выше, но также невелика – педагогические вузы закончили среди них около половины. В аналогичной ситуации находятся бухгалтеры и счетоводы. Даже среди врачей каждый десятый не имеет медицинского образования хотя бы на уровне медицинского училища. Таким образом, данная проблема имеет системный характер и нуждается в принятии на государственном уровне мер для изменения сложившейся ситуации.

Если же говорить об отдачах на качество человеческого потенциала в российской экономике, то прежде всего нужно подчеркнуть, что прослеживается отчетливая связь доходов человека и этого качества, что, впрочем, не означает соответствия качества человеческого потенциала российских профессионалов объективным запросам экономики. С другой стороны, существуют огромные необоснованные вариации на индивидуальном уровне в их доходах в целом и отдачах на их человеческий потенциал в частности, связанные с региональными, отраслевыми, поселенческими и т.д. неравенствами. Во многом уникальной при этом является ситуация с профессионалами, имеющими высокое качество человеческого потенциала – их российской экономике настолько не хватает даже в восприятии работодателей, что они предъявляют на них повышенный платежеспособный спрос. И хотя «премия» за высокое качество человеческого потенциала в виде более высоких доходов у российских профессионалов в среднем сравнительно невелика, все же она стимулирует часть из них менять профиль своей деятельности.

В целом при общем переизбытке лиц с дипломами о высшем образовании в российской экономике ощущается дефицит профессионалов, но только с высоким качеством человеческого потенциала, которые востребованы далеко не на всех типах характерных для профессионалов в целом рабочих мест. Кроме того, явно ощущается нехватка профессионалов в сельской местности, в результате чего идет быстрое их «постарение». Начинает прослеживаться эта тенденция и в городах, за исключением столиц субъектов РФ.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Аникин В.А. (2009). Тенденции изменения социально-профессиональной структуры России в 1994–2006 гг. (по материалам RLMS). *Мир России: Социология, этнология* 18(3): 114–131. [Anikin, V.A. (2009). Trends in the social and professional structure of Russia in 1994–2006. (Based on RLMS materials). *Mir Rossii: Sociology, Ethnology* 18(3): 114–131. (In Russian).]
- Аникин В.А. (2017). Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки. *Экономическая социология* 18(4): 120–156. [Anikin, V.A. (2017). Human capital: formation of the concept and main interpretations. *Economic sociology* 18(4): 120–156. (In Russian).]
- Беккер Г.С. (2003). Человеческое поведение. Экономический подход. М.: ГУ ВШЭ. [Becker, G.S. (2003). Human behavior. Economic approach. Moscow: State University Higher School of Economics. (In Russian).]
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю. (2017). «Новички» и «старожилы»: что говорят показатели специального стажа. В кн.: *Мобильность и стабильность на российском*

- рынке труда* / Под общ. ред.: Р.И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ. Гл. 8: 335–405. [Gimpelson, V.E., Kapelyushnikov, R.I., Oshchepkov, A.Yu. (2017). “Newbies” and “old-timers”: what indicators of special experience say. In: *Mobility and stability in the Russian labor market*. Ed. by R.I. Kapelyushnikov, V.E. Gimpelson. Moscow: Publishing House of the National Research University “Higher School of Economics”. Ch. 8: 335–405. (In Russian).]
- Гимпельсон В.Е., Зудина А.А., Капелюшников Р.И. (2020). Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные: препринт WP3/2020/02; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики. [Gimpelson, V.E., Zudina, A.A., Kapelyushnikov, R.I. (2020). Non-cognitive components of human capital: what the Russian data says: preprint WP3/2020/02; National research University “Higher School of Economics”. Moscow: “Higher School of Economics”. (In Russian).]
- Каравай А.В. (2016). Человеческий капитал потомственных российских рабочих. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены* 6 (136): 107–124. [Karavay, A.V. (2016). Human capital of hereditary Russian workers. *Public opinion monitoring: economic and social changes* 6(136): 107–124. (In Russian).]
- Каравай А.В. (2021). Оценка взаимосвязи состояния здоровья и занятости россиян в конце 2010-х годов. *Социологические исследования* 7: 61–72. [Karavay, A.V. (2021). Evaluation of the relationship between the state of health and employment of Russians in the late 2010s. *Sociological research* 7: 61–72. (In Russian).]
- Общероссийский классификатор занятий актуальный на 2021 год (2022). ОК 010–2014 (МСКЗ-08). (classdoc.ru/okz – Дата обращения: 08.09.2022). [All-Russian classifier of occupations relevant for 2021 (2022). ОК 010–2014 (ISCO-08). (classdoc.ru/okz – Access date: 08.09.2022). (In Russian).]
- Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. (2022). (<https://www.hse.ru/r/mls/> – Дата обращения: 08.09.2022). [Russian monitoring of the economic situation and health of the population NRU HSE. (2022). (<https://www.hse.ru/r/mls/> – Access date: 08.09.2022). (In Russian).]
- Тихонова Н.Е. (2020a). Специалисты в современной России: социально-демографические особенности состава и ключевые проблемы. *Социологический журнал* 26(3): 64–89. [Tikhonova, N.E. (2020a). Specialists in modern Russia: socio-demographic characteristics of the composition and key problems. *Sociological journal* 26(3): 64–89. (In Russian).]
- Тихонова Н.Е. (2020b). Особенности идентичностей и мировоззрения основных страт современного российского общества. *Мир России: Социология, этнология* 29(1): 6–30. [Tikhonova, N.E. (2020b). Features of identities and worldviews of the main strata of modern Russian society. *Mir Rossii: Sociology, Ethnology* 29(1): 6–30. (In Russian).]
- Тихонова Н.Е. (2021). Межпоколенческое воспроизводство профессиональных статусов и классовой принадлежности в современном российском обществе. *Вопросы теоретической экономики* 2: 61–78. [Tikhonova, N.E. (2021). Intergenerational reproduction of professional statuses and class affiliation in modern Russian society. *Problems of Theoretical Economics* 2: 61–78. (In Russian).]
- Тихонова Н.Е., Каравай А.В. (2017). Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности. *Мир России: Социология, этнология* 26(3): 6–35. [Tikhonova, N.E., Karavay, A.V. (2017). Human capital of Russian workers: general condition and specific features. *Mir Rossii: Sociology, Ethnology* 26(3): 6–35. (In Russian).]
- Тихонова Н.Е., Слободенюк Е.Д. (2022). Бедность российских профессионалов: распространенность, причины, тенденции. *Мир России: Социология, этнология* 31(1): 113–137. [Tikhonova, N.E., Slobodenyuk, E.D. (2022). Poverty of Russian professionals: prevalence, causes, trends. *Mir Rossii: Sociology, Ethnology* 31(1): 113–137. (In Russian).]
- Федеральная служба государственной статистики РФ (2022a). Итоги выборочного обследования рабочей силы. II квартал 2022 года. Таб. 2.41а. Структура занятого населения в возрасте 15

- лет и старше по занятиям на основной работе, полу и типу поселения. (<https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> – Дата обращения: 6.09.2022). [Federal State Statistics Service. Official site. (2022a). Findings from a sample labor force survey. II quarter 2022. Tab. 2.41a. The structure of the employed population aged 15 years and older by occupation in the main job, gender and type of settlement. (<https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> – Access date: 09/06/2022). (In Russian).]
- Федеральная служба государственной статистики РФ (2022b). Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат. сб. / Росстат. М., 2022. (<https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> – Дата обращения: 23.09.2022). [Federal State Statistics Service. Official website. (2022b). Labor force, employment and unemployment in Russia (from labor force sample surveys). Rosstat. Moscow, 2022. (<https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> – Access date: 09/23/2022). (In Russian).]
- International Standard Classification of Occupations: ISCO-08 (2012). International Labour Office. Geneva: ILO.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy* **66**: 281–302.
- Social policy (2007). Ed. by John Baldock & al. Oxford: Oxford University Press.
- Shultz, T.W. (1961) Investment in human capital. *American Economic Review* **51**(1): 1–17.